

## EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SINERGIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD S.A.

**Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 135/2019 de 22 de febrero.**

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada y los representantes legales de los trabajadores codemandados, confirmando así la sentencia recurrida de la Audiencia Nacional dictada el 10 de julio de 2017, demanda en la que se personó USO y en la que se pedía la nulidad del convenio colectivo de la empresa Sinergias de Vigilancia y Seguridad S.A. por vulnerar el principio de correspondencia.

En el recurso presentado por la empresa y los representantes de los trabajadores codemandados, se denuncian como infracciones legales, por un lado, la prescripción de la acción de impugnación por ilegalidad, y, por otro lado, la excepción de cosa juzgada.

En cuanto al primero de los motivos, es rechazado por el Tribunal Supremo ya que la impugnación del convenio colectivo no está sometida al plazo de prescripción de un año, sino que puede plantearse durante la vigencia del convenio colectivo.

En relación al segundo de los motivos, la empresa alega que ya tuvo lugar un proceso precedente de impugnación por ilegalidad del convenio colectivo seguido por USO que concluyó por acuerdo de conciliación, por lo que la empresa pide que se desplieguen los efectos de cosa juzgada.

A este respecto señala el Tribunal Supremo que no es posible, ya que en el proceso anterior de impugnación de convenio colectivo terminó por conciliación y no con sentencia firme, requisito necesario para aplicar los efectos de cosa juzgada, por lo que el segundo motivo alegado por la empresa queda también desestimado.

En cuanto a la cuestión de fondo, sobre el ámbito territorial de aplicación del convenio colectivo y el principio de correspondencia, el Tribunal Supremo remite entre otras, a la sentencia número 567/2017 de 28 de

junio, en la que declara que:

*“[...] La circunstancia de que no existan en ese momento otros centros de trabajo tampoco impide declarar que el convenio colectivo en que se dispone un ámbito geográfico estatal excede de las posibilidades de disposición de la comisión negociadora, por producirse una falta de correspondencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio. La ruptura de aquella correspondencia impediría la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores [...]”.*

Para el Tribunal Supremo, en este supuesto se han infringido las normas sobre capacidad y legitimación para negociarlo y señala que el ámbito de aplicación que debe darse al convenio colectivo acordado en la negociación, debe ser el correspondiente a los centros en los que han obtenido su representación, no para todo el ámbito nacional, si la representación de los trabajadores opera sólo en determinados centros de trabajo.

Y añade que, en este caso se ha dado un ámbito nacional cuando tan solo se podía hacer respecto del ámbito en el que existe representación, vulnerando de este modo, lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En conclusión, el Tribunal Supremo decide desestimar los recursos de casación interpuestos por la representación de Sinergias de Vigilancia y Seguridad S.A., y por la representación de los representantes legales de los trabajadores y confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 105/2017 de 10 de julio, procedimiento número 160/2017 en la que se estima la nulidad del convenio colectivo de la empresa.

# LA AN RATIFICA QUE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES COMPUTAN PARA ALCANZAR EL SMI.

**Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 71/2019 de 24 de mayo.**

La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda interpuesta, por varias organizaciones sindicales, entre ellas USO, contra la empresa Incatema S.L. En dicha demanda, se reclama que se cumpla el derecho de los trabajadores de la empresa a percibir en su salario los 900 euros mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de convenio y la prima de producción, aunque la suma de todos los conceptos supere los 12.600 euros.

La Audiencia Nacional desestima la pretensión al considerar que la compensación y absorción se refieren en su conjunto y cómputo anual, con el propio salario mínimo interprofesional, es decir, con 12.600 euros anuales este año.

La parte demandante entiende que la empresa está obligada a abonar a los trabajadores 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, sumando a dicho importe tanto los complementos salariales que los trabajadores vienen percibiendo en aplicación del artículo 35 del convenio colectivo de la empresa, más la prima de producción.

En cuanto a la fundamentación jurídica, es necesario acudir en primer lugar, al convenio colectivo aplicable, que regula la estructura salarial en su artículo 35, en concreto, el apartado 2 de dicho artículo establece:

*“[...] Las cantidades que se abonen en los conceptos salariales señalados en el punto anterior (salario base, plus de puesto de trabajo, plus de mantenimiento vestuario y plus de transporte) tendrán carácter no compensable ni absorbible, y revalorizables con los incrementos salariales que se pacten en este Convenio Colectivo [...]”.*

En segundo lugar, al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el salario mínimo interprofesional. Y, por último, hay que hacer referencia a los artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, publicado el 27 de diciembre de 2018.

El artículo 3 del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el salario mínimo

interprofesional, regula la compensación y absorción y su objetivo, es la aplicación del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional.

El apartado primero, párrafo uno, del artículo 3 del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, establece que el salario mínimo en cómputo anual, que se tomará como término de comparación, será el resultado de añadir al salario mínimo fijado, es decir, 900 euros mensuales, los devengos a que se refiere el artículo 2 (complementos salariales del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y primas o incentivos de producción), sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

La parte demandante en base a los artículos 2 y 3.1, párrafo segundo del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, mantiene 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 de vestuario, plus de transporte por aplicación del artículo 35 del convenio colectivo de aplicación y la prima de productividad.

Sin embargo, la Audiencia Nacional rechaza esta petición al interpretar que confronta con la finalidad del salario mínimo interprofesional, que es la garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros. Además, la AN señala que de lo contrario, se vaciaría de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes.

En conclusión, como en el caso concreto ha quedado probado que la media anual, percibida en 2018 por los trabajadores con derecho a prima, ascendió por todos los conceptos a 13.300 euros, cantidad que supera los 12.600 euros anuales, la Audiencia Nacional desestima la demanda.