



Roj: **STS 3602/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:3602**

Id Cendoj: **28079140012018100847**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/09/2018**

Nº de Recurso: **44/2018**

Nº de Resolución: **872/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4600/2017,**
STS 3602/2018

CASACION núm.: 44/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 872/2018

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 27 de septiembre de 2018.

Esta Sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Abogado del Estado en nombre y representación de la sociedad estatal TRAGSATEC, contra la sentencia de fecha 11 de diciembre de 2017 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 330/2017 seguido a instancia de la Confederación General del Trabajo contra Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (TRAGSATEC), CSIF, COBAS, UGT, CCOO, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), se presentó demanda de conflicto colectivo contra Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (TRAGSATEC), Sindicato Comisiones Obreras, Sindicato Unión General de Trabajadores, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y Sindicato Cobas,



de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictase sentencia estimatoria: "por la cual.- Se declare el derecho de los trabajadores contratados a partir de 2014 percibir el complemento plus convenio regulado en el art. 38 del Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos.- Se condene a la empresa demandada al pago del complemento plus convenio regulado en el art. 38 del Convenio Nacional de empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos adeudado a los trabajadores contratados desde el 1 de enero de 2014 en los niveles 1 y 2 del artículo 33 del Convenio más el 10% de mora en virtud del art. 29.3 del ET."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 11 de diciembre de 2017, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"Estimamos, en parte, la demanda formulada por Don Lluç Sánchez Bercedo en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), a la que se han adherido COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) y ,SINDICATO COBAS, contra, TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S. A. (TRAGSATEC) , siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, CONFLICTO COLECTIVO, declaramos el derecho de los trabajadores contratados a partir de 2014 a percibir el complemento plus convenio regulado en el art. 38 del Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos y condenamos a la empresa demandada al pago del referido complemento plus convenio adeudado a los trabajadores contratados desde el 1 de enero de 2014 en los niveles 1 y 2 del artículo 33 del Convenio. Estimamos, en parte, la excepción de prescripción alegada por el Abogado del Estado respecto de las cantidades que se reclamen en concepto de plus convenio anteriores a un año desde la fecha de presentación de la solicitud de mediación, dejando a salvo que en ulteriores trámites o al margen del proceso de conflicto colectivo y en otras instancias -proceso individual o plural- pueda analizarse la prescripción de las cantidades reclamadas, su término inicial, en cada caso y las posibles solicitudes que haya podido efectuar cada trabajador como persona individual. Absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- CGT es un sindicato de ámbito estatal con implantación suficiente en TRAGSATEC. (Hecho reconocido por la demandada).- SEGUNDO.- TRAGSATEC forma parte del Grupo TRAGSA que a su vez forma parte del grupo de empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Pertenece a TRAGSA en un 100% de su capital.- El Grupo TRAGSA está constituido por la Empresa de Transformación Agraria, S.A (Tragsa), Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A (Tragsatec), y Colonización y Transformación Agraria, S.A (CYTASA) constituida en Paraguay en Noviembre de 1978. Recientemente, en el año 2013 se creó Tragsa Brasil Desarrollo de Proyectos Agrarios, LTDA.- TRAGSATEC está incluido en el INVESPE (Inventario de Entes del Sector Público Estatal) que refleja que es una **Sociedades Mercantil Estatal** y asimilada del artículo 2.1.e) Ley 47/2003, General Presupuestaria y que su naturaleza viene dada por el art. 3 LGP y, por tanto forma parte del Sector Público Empresarial. Se encuentra adscrito al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.- Asimismo el art. 2 del Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales que regula el régimen jurídico establece que TRAGSA y sus filiales son medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de los poderes adjudicadores dependientes de aquélla y de éstas. (Hecho reconocido por la demandada).- TERCERO .- TRAGSATEC, SA es una sociedad mercantil pública creada en el año 1989 como filial de la empresa TRAGSA, a la que pertenece el 100% de su capital. (Hecho reconocido por la demandada).- CUARTO .- Regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, publicado en el BOE de 18 de enero de 2017 con vigencia hasta el 31/12/2017. Si bien existen trabajadores en sectores especiales cuya relaciones laborales se regulan por otros convenios colectivos. (Hecho no controvertido).- QUINTO .- El número de trabajadores afectado por el conflicto colectivo es de 73 aproximadamente.- A fecha 30 de septiembre de 2017, el número de trabajadores temporales titulados de los niveles 1 y 2 del CC Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos que no cobran el plus convenio asciende a 336 trabajadores, todos ellos con contrato temporal.- De los mismos, 263 no devengan el plus convenio al no cumplir el requisito establecido en el artículo 38.2 del convenio de aplicación, por no haber transcurrido el año de relación laboral con la empresa. Los 73 restantes llevan más de un año prestando servicios en la



empresa. (Descriptor 41).- SEXTO - La empresa, a partir de 2015, no está abonando dicho complemento a los trabajadores temporales contratados desde el 1 de enero de 2014 en los niveles 1 y 2 del artículo 33 del Convenio.- El complemento del plus convenio se viene abonando al personal laboral con contrato indefinido. (Descriptor 35).- SÉPTIMO.- La masa salarial de la Sociedad Mercantil Estatal Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (TRAGSATEC) correspondiente a los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 es la reflejada en los descriptores 31 a 40, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.- OCTAVO. -En fecha 15 de junio de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 2).- NOVENO.- CGT presentó ante la Comisión paritaria del convenio escrito formulando solicitud de interpretación previa del precepto convencional, sin que conste su resultado. (Documento 1 presentado por la parte actora en el acto del juicio).- Se han cumplido las previsiones legales".

CUARTO.- Por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la sociedad estatal TRAGSATEC, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formula un único motivo al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicables.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 20 de marzo de 2018, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte demandada para que formalizase su impugnación en el plazo de diez días.

SEXTO.- Evacuado el trámite de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de septiembre de 2018, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 11 de diciembre de 2017, en el proceso de conflicto colectivo seguido bajo el número 330/2017, ha estimado parcialmente la demanda, "declarando el derecho de los trabajadores contratados a partir de 2014 a percibir el complemento plus convenio, regulado en el art. 38 del Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, condenando a la demandada al pago del referido complemento plus convenio adeudado a los trabajadores contratados desde el 1 de enero de 2014, en los niveles 1 y 2, del artículo 33 del Convenio", estimando "en parte la excepción de prescripción alegada por el Abogado del Estado, respecto de las cantidades que se reclamen en concepto de plus convenio anteriores a un año desde la fecha de presentación de la solicitud de mediación, dejando a salvo que en ulteriores trámites o al margen del proceso de conflicto colectivo y en otras instancias -proceso individual o plural- pueda analizarse la prescripción de las cantidades reclamadas, su término inicial, en cada caso y las posibles solicitudes que haya podido efectuar cada trabajador como persona individual", absolviendo a la demandada de las demás pretensiones deducidas en demanda.

2. Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por el Abogado del Estado recurso de casación en el que, como único motivo del recurso y al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de los arts. 3.1, 1281, 1283 a 1285 del Código Civil, en relación con el art. 38 del Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 18 de enero de 2017), y los arts. 19.2 y 4, 24 y 35 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, arts. 3 y 6 de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal.

Según la parte recurrente, desde el 1 de enero de 2014 y por su condición de sociedad estatal, no ha celebrado nuevos contratos laborales indefinidos por venir prohibido por las sucesivas leyes presupuestarias. Como consecuencia de ello, la falta de abono del complemento plus convenio no deriva de la naturaleza temporal o indefinida de la relación laboral, sino de la fecha de la contratación y de la correlativa prohibición legal de pago, salvo expresa autorización ministerial del Departamento competente. La parte recurrente muestra su conformidad con la afirmación que realiza la sentencia recurrida en orden a que las leyes presupuestarias no distinguen entre personal temporal o indefinido, de manera que la restricción de aquellas leyes comprende a todos los empleados del sector público y, por otro lado, la masa salarial es aplicable a las retribuciones fijadas para los contratos, cualquiera que sea su duración. Ahora bien, lo que no comparte es que el convenio colectivo esté por encima de la Ley, que es lo que, en definitiva y a su juicio, ha resuelto la sentencia al estimar el pago del complemento plus convenio. En definitiva, considera que la sentencia ha orillado una interpretación



literal del Convenio Colectivo e, igualmente, vulnera las limitaciones presupuestarias que son de aplicación a la demandada, que se ha limitado a cumplir con sus previsiones y ello supone inaplicar una norma con rango de ley que prohíbe absolutamente incrementos retributivos, salvo expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Y tales consideraciones las apoya en una serie de pronunciamientos judiciales del TC y de esta Sala que, según entiende, aceptan la congelación y reducción de retribuciones salariales establecidas por normas con rango legal, a las que deben subordinarse los Convenios Colectivos. Y ello es lo que, a su juicio, sucede en este caso, en el que los arts. 35 y 34 de las LPGE de 2016 y 2017, respectivamente, contienen una absoluta prohibición de crecimientos retributivos que tengan su origen en acuerdos o convenios, así como todo lo que suponga gasto imputable al capítulo de los de personal que, en otro caso, requerirá informe previo y favorable del indicado Departamento Ministerial, lo que incluye los incrementos pedidos en demanda, citando a tal fin las SSTs de 20 de octubre de 2015, R. 172/2014, y 10 de junio de 2014, R. 104/2013.

3. El recurso ha sido impugnado por la parte demandante CCOO señalando que la resolución recurrida ha llegado a la conclusión de que las limitaciones presupuestarias y la regulación recogida en la Orden de 2013 no afectan al supuesto de autos. Y ello porque las restricciones no son absolutas, sino que se someten a criterios de homogeneidad e incluyen excepciones como la antigüedad, a la que puede equipararse el plus convenio. Seguidamente, recuerda lo señalado en la sentencia impugnada en relación con la prohibición de trato discriminatorio entre trabajador fijo y temporal que es lo que, a su entender y así recoge la sentencia recurrida, se produce en este caso al abonarse el citado plus al personal fijo y no a los temporales. Concluye negando que repercuta en los trabajadores la falta de un informe previo o autorización que la propia empresa no ha solicitado.

Igualmente, se ha presentado escrito de impugnación por el Sindicato CGT en el que, con carácter previo, denuncia la inadmisibilidad del recurso por falta de consignación del art. 230 LRJS, con cita de los AATS de 4 y 18 de octubre de 2017, en los que se han establecido los requisitos para exigir la consignación. En cuanto al fondo del recurso, destaca que el escrito de interposición omite toda consideración en orden a que el plus de convenio se está abonando al personal indefinido y no al temporal contratado desde el 1 de enero de 2014, en los niveles 1 y 2. Igualmente, destaca el hecho acreditado de que en la masa salarial de 2013 a 2017 se incluye el plus convenio sin distinción entre personal indefinido o temporal. Todo lo cual, junto a la necesidad de dar trato igual a uno y otro colectivo de trabajadores, lleva a no limitar el alcance del art. 38 del Convenio Colectivo, que es lo que pretende la parte recurrente.

El Sindicato CSIF también ha impugnado el recurso mostrando simplemente su conformidad con la sentencia recurrida.

El Fiscal ante la Sala de lo Social de la AN ha interesado la desestimación del recurso porque, en relación con la Orden de 2013, destaca que, si se ha dejado de pagar a los temporales contratados a partir de 1 de enero de 2014 el plus convenio con base en dicha norma, no se entiende la razón por la que se dice que no ha contratado a personal indefinido, al que la citada orden sí que mantiene los conceptos salariales. Seguidamente, rechaza que la interpretación alcanzada en la sentencia recurrida vulnere la Ley. Concluye cuestionando la validez de la regulación de la Orden en este punto, en tanto que es restrictiva de los derechos establecidos en la Ley de Presupuestos.

4. El Ministerio Fiscal ante esta Sala ha emitido informe en el que viene a reiterar la improcedencia del recurso recogiendo los argumentos ofrecidos en la instancia.

SEGUNDO. - Antes del examen del único motivo del recurso, debemos resolver la cuestión de inadmisibilidad de este, por falta de consignación de la cantidad objeto de condena, ya que ha sido suscitado por una de las partes impugnantes.

Según la parte recurrida que formula dicha causa de inadmisión del recurso, la sentencia objeto del mismo contiene un pronunciamiento de condena que es perfectamente cuantificable y, por ello, la parte recurrente debió consignar la cantidad correspondiente para recurrir en casación.

Dicha alegación debe ser rechazada por cuanto que no estamos ante un pronunciamiento que obligue a la parte recurrente a tener que consignar cantidad alguna para recurrir.

En efecto, partiendo de que las sentencias dictadas en procesos de conflictos colectivos son ejecutivas y ejecutables, esta última condición está vinculada a que en la demanda se concreten los datos característicos y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena. Así lo dispone el art. 157.1 a) de la LRJS. En correspondencia con tal exigencia, el art. 160.3 de la LRJS indica que, en el caso de estimarse una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, la sentencia deberá contener "la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la



repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente".

El art. 230.1 de la LRJS dispone que cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, tendrá que haber consignado la cantidad objeto de condena al preparar el recurso de casación. Este requisito se configura como un presupuesto procesal para la admisión del recurso, de forma que su incumplimiento lleva aparejado, según el art. 230.4 LRJS, el que se tenga por no preparado el recurso, así como la declaración de la firmeza de la resolución que se pretendiera recurrir.

La doctrina constitucional ha precisado que el deber de consignación para el acceso al recurso no constituye un obstáculo excesivo o desproporcionado atendiendo a la función que cumple en el proceso, esto es, la de actuar como una "medida cautelar" tendente a "asegurar la ejecución de la sentencia" y a "evitar una eventual desaparición de los medios de pagos", además de evitar la formulación de recursos meramente dilatorios. Esa finalidad, por otra parte, no es solo la de garantizar la ejecución de la Sentencia sino, más propiamente, la de asegurar la inmediata ejecución por lo que "el requisito de la consignación para recurrir no es sólo el de garantizar la ejecución futura, sino el de asegurar un rápido cumplimiento de la Sentencia de condena una vez que alcance firmeza, sin dilatorios trámites de ejecución" (STC 173/2016).

Partiendo de la finalidad que se persigue al exigir la consignación para recurrir y de la regulación del proceso de conflicto colectivo que hemos recogido, es evidente que la parte que pretenda recurrir la sentencia que en él se dicte deberá consignar la cantidad objeto de condena cuando la que se dicte contenga una pretensión de dicha naturaleza, susceptible de ejecución individual, pero ello no significa que todas las pretensiones de condena estén sometidas a ese requisito ya que no siempre, ni en todo caso, nos encontraremos ante una condena que, alcanzada la firmeza de la sentencia, pueda ser cumplida o ejecutada inmediatamente tomando a tal fin y sin más la cantidad consignada, por ser ese su destino legal. Y ello porque, como ya ha dicho esta Sala, para que una sentencia dictada en el proceso de conflicto colectivo sea ejecutada debe contener una condena en los términos que precisa el art. 160.3 de la LRJS. Es más, resulta que esa condena se somete a los trámites de ejecución que se recogen en el art. 247 de la LRJS, durante la cual deberán perfilarse los sujetos beneficiados por la ejecución y los términos de la misma, de manera que no podría hablarse de una ejecución inmediata que pudiera tener por ejecutada la condena con la simple puesta a disposición de los acreedores de las cantidades consignadas. Con ello queremos indicar que una sentencia de conflicto colectivo como la que aquí nos ocupa, no goza de esa inmediatez en su cumplimiento efectivo de forma que la finalidad que se persigue con la consignación para recurrir no se vería cumplida.

En el presente caso, la demanda interesaba, junto a la declaración del derecho al percibo del complemento plus de convenio del colectivo afectado por el conflicto, la condena de la empresa al pago de este. En dicha petición de condena -en el suplico- no se concretaba periodo alguno específico de reclamación ni número ni identificación de los posibles afectados.

Por otro lado, la sentencia de instancia, objeto del presente recurso, dice en su parte dispositiva y en relación con la pretensión de condena, que estimando "en parte la excepción de prescripción alegada por el Abogado del Estado, respecto de las cantidades que se reclamen en concepto de plus convenio anteriores a un año desde la fecha de presentación de la solicitud de mediación, dejando a salvo que en ulteriores trámites o al margen del proceso de conflicto colectivo y en otras instancias -proceso individual o plural- pueda analizarse la prescripción de las cantidades reclamadas, su término inicial, en cada caso y las posibles solicitudes que haya podido efectuar cada trabajador como persona individual".

Los términos del suplico de la demanda, así como los del fallo de la sentencia recurrida no permiten considerar que sea exigible en este caso la consignación para recurrir porque ni en el suplico de la demanda se especificaron elementos sobre los que activar una futura ejecución colectiva ni la sentencia indica en su fallo que la declaración de condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente ni recoge los concretos trabajadores afectados. Lo cierto es que la sentencia tan solo resuelve una petición general de condena al pago del plus, consecuencia de la acción de reconocimiento del derecho al mismo a favor de un colectivo que inició su relación laboral el 1 de enero de 2014. Es cierto que en el fallo se indica que la condena se ubica en un momento temporal concreto y el genérico colectivo al que afecta, pero sin mayores elementos subjetivos y cuantitativos no es posible entender que estemos ante una pura sentencia condenatoria en la que el recurrente, en este caso el empresario, esté obligado a asegurar la inmediata ejecución por medio de la consignación.

Es más, ni tan siquiera la propia Sala de instancia ha entendido que sea exigible la consignación cuando ha admitido el escrito de preparación del recurso (art. 209.2 de la LRJS) sin que esta apreciación venga a eliminar



la facultad que corresponde a esta Sala a la hora de examinar si el recurso ha incurrido en algún defecto formal insubsanable que lo haga inadmisibile (art. 213 de la LRJS).

Finalmente, los Autos de esta Sala que se citan por la parte recurrida sirven para ratificar lo que aquí se resuelve en este extremo. Así en el de 4 de octubre de 2017, R. 21/2017, se dice que "en el caso de los conflictos colectivos no sucede lo mismo, pues el artículo 160. 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social precisa que, como se ha indicado antes y en relación con el suplico de la demanda efectuada conforme al artículo 157. 1 a) de la misma ley, la sentencia deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente. La sala también se había pronunciado al efecto señalando que para que la declaración general que contiene normalmente la sentencia colectiva pueda transformarse en un pronunciamiento de condena ejecutable sería necesario que se precisaran los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena que puede ser ejecutada. (Por todas, SSTs 28 de mayo de 2002, R. 1172/01 ; 11 de octubre de 2011, R. 187/10 ; 20 de marzo de 2012, R. 18/11 ; 28 de marzo de 2012, R. 48/11 ; 26 de junio de 2012, R. 19/11 ; y 15 de noviembre de 2012, R. 251/11). Conforme a lo argumentado, sólo el cumplimiento de los requisitos anteriores implicaría la obligación de consignar. Es necesario que, en línea con el suplico de la demanda, el fallo condenatorio contenga los elementos que permitan identificar a los trabajadores afectados (datos), los que permiten identificar a éstos con la pretensión (requisitos) y aquellos que dentro del colectivo genérico de trabajadores pueda diferenciar a unos de otros (características)". Y en el mismo sentido se pronuncia el de 18 de octubre de 2017, R. 9/2017.

TERCERO. - Entrando a conocer del único motivo del recurso, debemos desestimarlos porque la sentencia de instancia no ha incurrido en las infracciones legales y convencionales que se invocan.

1. Interpretación del art. 38 del XVIII Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 18 de enero de 2017).

Se dice por la parte recurrente que la sentencia impugnada ha orillado flagrantemente el criterio de interpretación literal de la cláusula convencional que invoca, así como el criterio de interpretación sistemática y teleológica o finalista.

En modo alguno puede ser admitida tal denuncia, que se identifica con los arts. 1281, 1283 a 1285 del Código Civil, por cuanto que la interpretación que realiza la Sala de instancia de aquel precepto convencional es la que se desprende del tenor literal, sin necesidad de más criterios o reglas interpretativas.

El contenido del citado precepto se recoge en la sentencia de instancia y, dándolo aquí por reproducido, de su lectura se advierte que no hay reserva alguna del derecho retributivo que allí se recoge para un determinado colectivo de trabajadores de manera que el derecho a percibirlo comprende a los trabajadores temporales, en los términos que allí se recogen. Lo contrario, nos llevaría a recordar, como hace la sentencia de instancia, la doctrina constitucional y de esta Sala en materia de no discriminación salarial entre trabajadores fijos y temporales, y traer a colación el art. 15.6 del ET cuando dice que "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos".

Es más, la propia parte recurrente no niega que los trabajadores temporales tengan el derecho al plus de convenio, sino que lo que cuestiona es que dicha retribución deba percibirla unos determinados trabajadores temporales por venir restringido ese derecho en leyes presupuestarias, lo que coloca la cuestión en otro debate, pero no en el de indebida interpretación de la norma colectiva que ahora se denuncia.

El hecho de que la demandada no haya realizado nuevos contratos indefinidos a partir de 2014 ni, por ello, haya generado nuevos gastos de personal, por expresa prohibición de las normas presupuestarias, resulta irrelevante en este caso ya que ello no nubla una realidad como la relativa a que ha realizado unas contrataciones temporales que, en caso de que no estuvieran debidamente autorizadas ubicarían la cuestión, no en uno de los elementos de dicha contratación -la adecuada retribución de los trabajadores contratados- sino en la existencia de unos contratos realizados al margen de las normas presupuestarias y, en ese caso resultaría inadecuado e inadmisibile que la parte recurrente se amparase en esas normas para eludir el pago de lo que se le reclama.

2. El sometimiento del Convenio Colectivo a la Ley.



Siguiendo el escrito de interposición del recurso, la parte recurrente considera que la sentencia de instancia ha vulnerado decididamente la ley y, en concreto, las limitaciones presupuestarias establecidas en la LPGE 2016, así como en sus predecesoras y en las posteriores a aquella. La decisión recurrida, según la parte recurrente, ha inaplicado una norma con rango de ley que recoge una absoluta prohibición de incrementos retributivos, salvo expresa autorización ad hoc del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Esta Sala no puede compartir esta manifestación de la parte recurrente. La sentencia de instancia no ha dado prevalencia al Convenio Colectivo sobre las respectivas leyes presupuestarias, sino que, por el contrario, ha respetado la jerarquía normativa que se recoge en el art. 3 del ET.

Resulta innecesario reiterar en este momento toda la doctrina que recoge el motivo, respecto de la relación Ley-Convenio Colectivo que es conocida por todas las partes y por la propia resolución recurrida. Lo que si se presenta como necesario es examinar si las normas presupuestarias hacen esa restricción retributiva y sus términos o si, según la sentencia de instancia, no existen como tal ni respecto del concepto reclamado en demanda.

Esta Sala debe confirmar el criterio de la sentencia de instancia por las siguientes razones.

Por un lado, parece que el recurso centra las restricciones presupuestarias a incrementos retributivos cuando no hay constancia en autos de que en este caso se esté en esa situación. No hay que olvidar que los afectados por el conflicto colectivo son trabajadores ya contratados por la demandada con carácter temporal, sin que esta contratación se haya denunciado como realizada al margen del marco presupuestario que la recurrente invoca para oponerse a la pretensión. En este sentido, debemos recordar que la Disposición Adicional 15 de la LGPE para 2016 precisaba que "En el año 2016, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales a que se refiere el artículo 19 apartado Uno de esta Ley podrán proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición", y que " Solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales" y que "la contratación temporal en las citadas sociedades y entidades públicas empresariales, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado anterior, se hará de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se dicten por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades.". Similar contenido se recoge en la Disposición Adicional 15ª de la LPGE para 2017.

La LPGE para 2015 -por ser el año en el que deberían estar trabajando los afectados por el conflicto, para generar el derecho que ha reconocido la sentencia de instancia- contiene en esta materia otra previsión que dice lo siguiente: "En el año 2015, las sociedades mercantiles públicas a que se refiere el artículo 20 apartado Uno de esta Ley, no podrán proceder a la contratación de nuevo personal", y que "Solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales". Además, y al igual que las posteriores, también precisa que "Asimismo, la contratación temporal en las citadas sociedades, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado anterior, se hará de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se dicten por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades".

La regulación recogida en la LGPE de 2014 -por ser la fecha de contratación a la que queda afectada la pretensión- es similar en lo que a los contratos temporales se refiere, tal y como se indica en su Disposición Adicional 20.

Por tanto y a la vista de aquellas normas presupuestarias en materia de nuevo empleo en el sector público, si la contratación temporal de los afectados por el conflicto colectivo no se ha cuestionado y para llevarla a cabo ha precisado de un informe previo favorable del Ministerio de Hacienda, debe entenderse que dicha contratación se ha realizado conforme a las propias previsiones presupuestarias, esto es, sometida a la masa salarial establecida en el momento de la contratación.

Si ello ha de entenderse así, no se puede afirmar que el reconocimiento del derecho al plus convenio a favor de los trabajadores que fueron contratados temporalmente a partir de 1 de enero de 2014 infrinja las leyes presupuestarias sino todo lo contrario, ha tenido que obtener un informe favorable previo del Ministerio de Hacienda y, por consiguiente, esa contratación debe ajustarse a lo pactado colectivamente, como ha resuelto la sentencia recurrida.

3. La regulación de la masa salarial en las Leyes presupuestarias

Según la parte recurrente, la masa salarial no puede verse alterada y ello justifica que a los contratados temporales a partir de enero de 2014 no se les abone el plus de convenio.



Lo primero que llama la atención es que se niegue el pago del plus convenio a quienes están trabajando en la empresa percibiendo el resto de los conceptos retributivos sin que exista norma específica que justifique la falta de pago de un concreto concepto salarial.

Junto a ello, debemos señalar que la previsión presupuestaria en relación con la masa salarial no tiene ninguna concreta incidencia en el derecho que ha reconocido la sentencia recurrida ni las previsiones sobre la misma impiden su percepción.

En efecto, si los contratos temporales suscritos a partir de 1 de enero de 2014, como ya se ha dicho, han tenido que tener un informe previo del Ministerio de Hacienda, debemos partir de que los mismos respetan la masa salarial del personal laboral establecida en la LGPE de 2014, en la que se integran las retribuciones salariales, máxime cuando es el propio Ministerio el que autoriza la masa salarial de dichas sociedades mercantiles y ésta es la que se tiene en cuenta para determinar los créditos correspondientes a las retribuciones del personal laboral (art. 23.3 de la LGPE 2016).

4. La incidencia de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27. tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal.

La sentencia recurrida tampoco ha infringido la Orden de 2013 al declarar el derecho de los afectados por el conflicto colectivo al percibo del plus de convenio.

Las diversas interpretaciones que puedan darse al contenido de dicha Orden nos llevan a la misma solución alcanzada en la instancia.

Por un lado, la Ley Presupuestaria para el ejercicio 2013 autorizó al Ministerio de Hacienda y Función Pública para la determinación de la forma, alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial del personal laboral del sector público. Con base en esa habilitación, el citado Ministerio publicó esta Orden que, en todo caso, debía respetar la regulación recogida en la Ley de la que dimana dicha habilitación. Partiendo de ello, en la citada Orden se fija un ámbito personal específico - "personal laboral con contrato indefinido", con la exclusión que expresamente se indica y que no se refiere al personal con contrato temporal. Por tanto, una primera lectura de dicha Orden lo que pone de manifiesto es que la misma solo afecta al personal al que va dirigido y expresamente se identifica en ella. Esto nos lleva a entender que el personal laboral con contrato temporal no se encuentra incluido en dicha Orden y, por tanto, de seguir el criterio de la parte recurrente, resultaría que las contrataciones temporales estarían al margen de los criterios y limitaciones presupuestarias a las que se refiere la habilitación, con lo cual tendríamos que considerar que el Convenio Colectivo debería ser aplicado sin más.

Por otro lado, aunque dicha Orden haya reducido el ámbito personal a los contratos indefinidos -posiblemente, en coherencia seguramente con la excepcionalidad que la ley presupuestaria dota a la contratación de personal temporal, sobre el que las previsiones presupuestarias no solo contempla un trámite específico sino que, sus repercusiones económicas vendrían enfocadas como variaciones en la masa salarial-, no podríamos ignorar que, como acabamos de decir, las contrataciones temporales no se han dejado al margen de las reglas presupuestarias y que es la propia Ley la que las establece. Esto es, en el presente caso, no se ha cuestionado que los contratos del personal afectado por el conflicto hayan sido realizadas al margen de las leyes presupuestarias y, en concreto, que no hayan sido informadas favorablemente por el Ministerio de Hacienda. En definitiva, no sería la Orden de 2013 sino la Ley de Presupuestos la que establece las normas en materia de contratación temporal y la respectiva masa salarial que afecta a todo el personal laboral del sector público.

En definitiva, que no se atisba ninguna razón por la entender que sea ajustada a derecho la restricción operada por la parte demandada, al dejar de pagar el plus convenio a los que fueron contratados temporalmente a partir de 2014.

Por último, debemos rechazar que las sentencias que se recogen a lo largo del escrito de interposición del recurso (apartados 21, 30) hayan sido ignoradas por la aquí recurrida ni lo que aquí se confirma vaya a entrar en contradicción con lo que en ellas se resolvió. En efecto, aquí no se está negando que puedan existir restricciones en materia retributiva que vengan provocadas por normas de superior rango a la del Convenio Colectivo, como vino a indicarse en la STS 566/2016, de 28 de junio de 2016, R. 70/2015) ni que, en ese ámbito del sector público y respecto del personal laboral, no sea exigible la autorización administrativa para los incrementos retributivos que se aprueben en negociación colectiva o individual (SSTS de 20 de octubre de 2015, R. 172/2014 y 10 de junio de 2014, R. 104/2013). Lo que aquí se está cuestionando es si un personal



que ha sido contratado temporalmente y cuando dicha contratación ha tenido que ser previamente informada favorablemente por el Ministerio de Hacienda, puede dejar de percibir los conceptos retributivos que la norma que rige esa relación laboral les otorga.

CUARTO. - Las consideraciones anteriores, oído el Ministerio Fiscal, nos llevan a desestimar el recurso de casación planteado, confirmando la sentencia recurrida que ha estimado parcialmente la demanda, sin imposición de costas, a tenor de lo dispuesto en el art. 235.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

FALLO

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

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la entidad "TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A." (TRAGSATEC).

2º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 11 de diciembre de 2017, en los autos 330/2017, por la que se estima la demanda planteada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), a la que se han adherido COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) y SINDICATO COBAS, contra TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A. (TRAGSATEC), y el MINISTERIO FISCAL, sobre conflicto colectivo.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.