



Roj: **STS 4679/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4679**

Id Cendoj: **28079140012022100875**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/12/2022**

Nº de Recurso: **133/2020**

Nº de Resolución: **961/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ Madrid, Sección 3ª, 26-07-2020 (proc. 237/2020),
STSJ M 7096/2020,
STS 4679/2022**

CASACION núm.: 133/2020

Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 961/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.ª Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

En Madrid, a 15 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el Sindicato de Oficios del Sur de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS) y Comité de Empresa de la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)", contra la sentencia de 26 de junio de 2020, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 237/2020 seguido a instancia del Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS) y Comité de Empresa de la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)" frente a la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)", siendo partes interesadas el Sindicato de Oficios del Sur de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (UGT).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida el Instituto de Trabajo Social y Servicios Sociales (INTRESS) representado por la letrada Dª Esperanza Alcaraz Guerrero.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por el Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS) y comité de empresa de la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)", se presentó demanda de conflicto colectivo frente a la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)", siendo partes interesadas el Sindicato de Oficios del Sur de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (UGT), de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: "1. Declare la nulidad de la medida empresarial consistente en la aplicación del 5,6% sobre el salario base del XIV convenio para el abono del complemento de desarrollo y capacitación profesional, a partir de la nómina de marzo de 2020; con reposición de las condiciones ala situación anterior a su modificación, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración y sus efectos.- 2. Subsidiariamente; y para el caso en que no se considere que la medida empresarial es una modificación colectiva de las condiciones laborales, de carácter sustancial,, entre al fondo del asunto, y declare el derecho de las personas trabajadoras adscritas al área de discapacidad de la empresa, a percibir la estructura salarial contenida en el acuerdo documentado en el acta de 3/10/2019; y en concreto, su derecho a percibir el complementos de desarrollo y capacitación profesional y el ".CP No absorbible Antiguo CDP", de conformidad con lo pactado en dicho acuerdo, y conforme venían percibiéndolo desde septiembre-octubre de 2019, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración y sus efectos".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 26 de junio de 2020, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos la demanda de procedimiento de conflicto colectivo número 237/2020, presentada por el letrado DON JUAN CARLOS VILLALÓN PRIETO, en nombre y representación de, SINDICATO DE COMISIONES - DE BASE (CO.BAS) y COMITÉ DE EMPRESA DE LA ASOCIACIÓN "INSTITUTO DE TRABAJO SOCIAL (INTRESS)", frente a ASOCIACIÓN "INSTITUTO DE TRABAJO SOCIAL (INTRESS)"; SINDICATO DE OFICIOS DEL SUR DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT); FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). y absolvemos a los demandados de sus pedimentos. SIN COSTAS".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO: El personal incluido en el ámbito del presente conflicto es el que presta sus servicios en el área de Salud Mental de INTRESS-MADRID, en la sede central y en otros centros de trabajo. (hecho conforme)

SEGUNDO: La empresa ha venido aplicando a los trabajadores afectados por el presente conflicto el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, registrado y publicado por Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo. (hecho conforme)

TERCERO: Dicho convenio decae en la empresa el día 1 de enero de 2019 con la entrada en vigor, conforme su artículo 6, del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, registrado y publicado por Resolución de 27 de junio de. 2019, de la Dirección General de Trabajo. (hecho conforme)

CUARTO: Con fecha 3 de octubre de 2019 se constituye la Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio y en el mismo acto se formula una consulta respecto del complemento de desarrollo y capacitación profesional, en aclaración de la forma de aplicarlo, a la que la Comisión responde por unanimidad "si y si", sin que conste en el acta el contenido .concreto de la consulta al que se responde afirmativamente. (documento, 5 de los aportados con la demanda).

QUINTO: El día .8 de octubre de 2019 se reúne la empresa con el comité de empresa, en cuya acta se dice respecto del complemento al que se refiere este conflicto, lo siguiente: "*El .CP absorbible, Antiguo CDP se ha reducido en un 5,6% de lo que se venía percibiendo tal y como lo establece el actual convenio, por lo que se queda en un 94,4% de lo que se cobraba anteriormente. El complemento Desarrollo Capacitación N1 CD1 es del 7,5% del salario base. Las personas que percibían el CPD percibirán el 94,4% del antiguo CDP y pasará a llamarse CP no absorbible antiguo CDP.*" (documento 3 de los aportados con la demanda) Habiendo abonado la empresa desde dicha fecha hasta el mes de febrero de 2020 el complemento en esa forma, así como los atrasos desde el 1 de enero de 2019. (hecho conforme).

SEXTO: Con fecha 16 de diciembre de 2019 la empresa dirigió a la Comisión Paritaria del XV convenio de discapacidad la siguiente consulta: "*El artículo 34.1, relativo a Complemento de desarrollo y capacitación profesional, del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, establece lo siguiente: "El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo*



Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención , a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente Convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable." Nuestra duda surge a la hora de aplicar esta compensación del 5.6% y se nos presentan dos opciones para ello: "se estaba abonando de modo que, por ejemplo a una persona a la que le abonábamos hasta ahora 76,99 por este concepto, sólo podremos compensarnos el 5.6% de, este importe, lo que supondrían sólo 4,31 euros, quedándole por tanto a este profesional consolidados 72,68 E. 2. Opción 2: este 5.6% se aplica al SB, que es donde sale realmente el CDP, de modo que de este mismo profesional que venía percibiendo la cantidad de 76,99 euros, podremos compensarnos 58,26 € (1.040,44 E x 5.6%). De este modo al profesional sólo le quedaría consolidado 18,73 e ¿Cuál sería la forma correcta. de proceder? De estar ya resuelta esta cuestión por esta Comisión Paritaria, rogamos nos faciliten copia de dicha acta." (documento 2 de la demandada).

SÉPTIMO: En fecha 21 de febrero de 2020 la empresa dirige al comité y a todos los trabajadores afectados por este conflicto escrito en el que pone de manifiesto lo siguiente: "Tras la firma del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se nos planteó la duda de cómo interpretar el artículo 34.1 relativo al Complemento de desarrollo y capacitación profesional. El redactado de dicho artículo] permite dos interpretaciones distintas a la hora de aplicar la compensación del 5.6%: Aplicar ese porcentaje de compensación del 5'6% a la cantidad del CDP que se estaba percibiendo o aplicar el porcentaje de compensación del 5'6% sobre el salario base del XIV convenio. En la duda, optamos por aplicar el sistema más favorable al trabajador (aplicar el porcentaje de compensación a la cantidad del CDP que se estaba percibiendo) mientras la Comisión Paritaria no nos aclarase este tema. Y, consecuentes con ello, tras muchos intentos infructuosos, por fin hemos conseguido. que una pregunta presentada por la entidad vaya a ser analizada por la Comisión Paritaria del Convenio. No obstante, dado que dicha Comisión Paritaria no tiene señalada reunión de forma inminente, y, por tanto, no tenemos una fecha de respuesta inmediata, para evitar que se consolide una condición más beneficiosa, queremos clarificar..

1.- Que la forma de cálculo del porcentaje de' compensación que se ,aplica desde septiembre de 2019 es provisional, a la espera de obtener una respuesta de la Comisión Paritaria y no supone una voluntad de generar ningún tipo de mejora de empresa.

2.- Que de pronunciarse la Comisión Paritaria en las próximas semanas, procederemos de forma inmediata a aplicar la forma de cálculo que la citada Comisión indique como correcta, regularizando importes si la opción establecida como correcta fuera diferente a la aplicada por INTRESS, con efectos de septiembre de 2019.

3.- Que, en defecto de una respuesta acordada por las dos partes de la Comisión paritaria (esto es, que no haya acuerdo entre patronal y sindicatos); la empresa aplicaría, con efectos de 1 de septiembre de 2019, la fórmula de aplicar el porcentaje de compensación del 5'6% sobre el salario base del XIV convenio.

4.- Que, si durante el mes de marzo de 2020 no dispusiéramos todavía de una respuesta de la Comisión Paritaria, la Entidad aplicará la segunda fórmula en la nómina del citado mes de marzo 2020, esto es, la aplicación del 5'6% sobre el salario base del XIV convenio." (documento 5 de la empresa)

OCTAVO: El 5 de marzo. de 2020 la Comisión paritaria, por unanimidad responde a la consulta a la que se refiere el anterior ordinal sexto, como sigue: "Se aplicará el 5,6% del Salario Base del XIV Convenio." (documento 2 del escrito de ampliación de la demanda y 4 de la empresa)

NOVENO: El 27 de abril de 2020 la empresa envía al Comité comunicación que, en lo que aquí interesa, dice así: "Como veréis, la Comisión Paritaria interpreta la aplicación del artículo 34 del actual Convenio de forma contraria a la interpretación de INTRESS y transmite de forma clara que para el cálculo del complemento "Antiguo CDP" el 5,6% que se debe aplicar para determinar el importe a absorber por el nuevo complemento, debe calcularse no del antiguo Complemento de Desarrollo Profesional, si no del Salario Base del XIV Convenio de Discapacidad del que derivaba dicho complemento. Os vuelvo a adjuntar la presentación con los diferentes planteamientos en cuanto a la interpretación de este artículo que llevamos a las reuniones que mantuvimos en los diferentes recursos pero que tuvimos que interrumpir debido a las circunstancias extraordinarias que vivimos. Esto implica que INTRESS deberá adaptar este complemento a la forma que indica la Comisión Paritaria del Convenio. Dicha adaptación se llevará a cabo en esta nómina de abril. Durante el día de hoy las Direcciones de los recursos afectados recibirán las correspondientes comunicaciones para los profesionales que componen los equipos. Os adjunto el modelo de comunicación que se enviará adaptado a cada profesional. Como podréis ver, dada la interpretación taxativa que la Comisión Paritaria nos ha trasladado del cálculo de este complemento, INTRESS abonó en su día



en concepto de atrasos por el mismo, una cantidad mayor de la correspondería. Como ya os comentamos, la decisión relativa a qué hacer con este exceso abonado ha sido tratado por el Comité de Dirección de la Entidad, y se ha decidido proceder a la regularización de dichas cantidades, por lo que a partir también de esta nómina de abril, procederemos al descuento de las cantidades percibidas de más. A fin de que el impacto de esta devolución sea lo menor posible, se ha decidido que se efectúe en 14 mensualidades siguientes." (documento 4 del escrito de ampliación de la demanda)".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por la representación legal del Sindicato de Oficios del Sur de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato de Comisiones de Base, siendo admitidos a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso del Sindicato de Comisiones de Base y del Comité de empresa por la representación del Instituto de Trabajo Social y Servicios Sociales (INTRESS), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de diciembre de 2022, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha dictado sentencia el 26 de junio de 2020, en el proceso de conflicto colectivo, por modificación sustancial de condiciones de trabajo, seguido bajo el número 237/2020, en la que desestima la demanda planteada por el Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS) y el Comité de Empresa de la Asociación Instituto de Trabajo Social en la que se suplicaba lo siguiente: " 1. Declare la nulidad de la medida empresarial consistente en la aplicación del 5,6% sobre el salario base del XIV convenio para el abono del complemento de desarrollo y capacitación profesional, a partir de la nómina de marzo de 2020; con reposición de las condiciones a la situación anterior a su modificación, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración y sus efectos.

2. Subsidiariamente, y para el caso en que no se considere que la medida empresarial es una modificación colectiva de las condiciones laborales, de carácter sustancial, entre al fondo del asunto, y declare el derecho de las personas trabajadoras adscritas al área de discapacidad de la empresa, a percibir la estructura salarial contenida en el acuerdo documentado en el acta de 3/10/2019, y en concreto, su derecho a percibir el complementos de desarrollo y capacitación profesional y el "CP No absorbible Antiguo CDP", de conformidad con lo pactado en dicho acuerdo, y conforme venían percibiéndolo desde septiembre-octubre de 2019, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración y sus efectos".

La Sala de instancia ha declarado probado que la empresa vino aplicando a los trabajadores afectados por el presente conflicto el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, registrado y publicado por Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo. El día 1 de enero de 2019 entra en vigor el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, registrado y publicado por Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo. El 3 de octubre de 2019 se constituye la Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio y en el mismo acto se formula una consulta respecto del complemento de desarrollo y capacitación profesional, en aclaración de la forma de aplicarlo, a la que la Comisión responde por unanimidad "si y sí", sin que conste en el acta el contenido concreto de la consulta al que se responde afirmativamente. El 8 de octubre de 2019 se reúne la empresa con el comité de empresa, en cuya acta se dice, respecto de aquel complemento, lo siguiente: "El CP absorbible, Antiguo CDP se ha reducido en un 5,6% de lo que se venía percibiendo tal y como lo establece el actual convenio, por lo que se queda en un 94,4% de lo que se cobraba anteriormente. El complemento Desarrollo Capacitación N1 CD1 es del 7,5% del salario base. Las personas que percibían el CPD percibirán el 94,4% del antiguo CDP y pasará a llamarse CP no absorbible antiguo CDP". Con efectos de 1 de enero de 2019, desde esa fecha y hasta el mes de febrero de 2020, la empresa ha abonado el complemento en la forma que expresó. El 16 de diciembre de 2019, la empresa dirigió consulta a la Comisión Paritaria del Convenio sobre la forma de proceder a la determinación del importe del complemento de desarrollo y capacitación profesional del nuevo convenio con la integración en él del porcentaje que estuvieran percibiendo por el antiguo complemento de desarrollo profesional y fijación del complemento personal no absorbible que se generaría con el importe de éste que no se integra. El 21 de febrero de 2020 la empresa emite comunicado, dirigido al Comité de empresa y los trabajadores afectados por el conflicto, en el que, para evitar que se consolide una condición más beneficiosa y ante la constancia de que la Comisión paritaria no tiene señalada una reunión de forma inminente, clarifica que el porcentaje de compensación que se aplica desde septiembre de 2019 es provisional y a la espera de la respuesta de la Comisión Paritaria que, de no producirse en la próximas semanas, aplicaría, con efectos de 1 de septiembre de



2019, el porcentaje de compensación del 5.6% sobre el salario base del anterior convenio colectivo. El día 5 de marzo de 2020, la Comisión Paritaria responde a la consulta entendiendo que el 5,6% debe obtenerse sobre el salario base del XIV Convenio Colectivo y no sobre el importe correspondiente al complemento de desarrollo profesional que estuvieran percibiendo los trabajadores bajo dicho convenio.

La sentencia recurrida desestima la demanda porque, a la vista de esos hechos, la Comisión Paritaria, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, ha interpretado los preceptos del convenio colectivo en el sentido que la empresa ha aplicado y ello es vinculante. El hecho de que la empresa entendiera inicialmente que el complemento que se integraba en el nuevo lo era sobre el importe del mismo y no sobre la base de su cálculo (s.b.) ello no se puede entender como voluntad empresarial de mejorar las previsiones del convenio que tampoco se obtiene del contenido del acta de 8 de octubre de 2019 en la que tan solo se recoge una mera manifestación de la empresa de la forma en que iba a proceder, ante las dudas que generaba el redactado del convenio y que motivó que elevara consulta a la Comisión Paritaria.

Frente a dicha resolución judicial se han interpuesto por la parte actora recurso de casación en el que, como primer motivo denuncia la infracción del art. 28.1 y 37.1 de la Constitución Española (CE), en relación con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el art. 34.1 del XV Convenio Colectivo de Discapacidad y el Acuerdo alcanzado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, recogido en el acta de 8 de octubre de 2019. En el segundo, destinado a la vulneración de la jurisprudencia, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y consolidación de derechos adquiridos, cita tan solo la STS de 25 de noviembre de 2015, rec. 229/2014, sin que sea posible atender a las otras dos que identifica (de un TSJ y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), al no constituir jurisprudencia. Según la parte recurrente no se ha valorado correctamente la prueba practicada ya que, a la luz de la misma, se evidencia que el cambio en la estructura salarial que la empresa venía aplicando, según su propia comunicación obrante al folio 4 de la prueba aportada con la demanda, desde noviembre de 2019, constituye una modificación sustancial de la estructura salarial que se venía percibiendo por los trabajadores y que tenía apoyo en el acuerdo de 8 de octubre de 2019 que la sentencia recurrida ha omitido. Y, además, entiende que se ha ignorado la doctrina de la STS que cita.

Igualmente, y con cita de los mismos preceptos, (art. 41 del ET y 34.1 del Convenio Colectivo), la parte demandada, Sindicato CGT, que se adhirió a la demanda, ha formulado recurso de casación en el que formula un único motivo, insistiendo en que la demandada ha alterado la estructura salarial tras la publicación del nuevo convenio colectivo por lo que se está ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin que a ello se oponga lo resuelto por la Comisión Paritaria del Convenio.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que expone que el recurso del sindicato de Comisiones Base y del Comité de Empresa incurre en causa de inadmisión en los dos motivos que plantea. El primero al no razonar ni fundamentar la infracción de los preceptos que invoca y el segundo porque tan solo cita una sentencia de esta Sala, sin más referencia que su contenido. Y, en otro caso, que el recurso sería improcedente.

La parte recurrida ha impugnado el recurso manifestando que la casación no puede ser una nueva valoración de la prueba ni sustituir la realizada por el juzgador de instancia por la subjetiva de la parte. Además, entiende que la sentencia de instancia ya ha valorado el acta de 8 de octubre de 2019 afirmando que no contiene acuerdo alguno y que lo en ella expresado estaba vinculado a la aplicación del convenio y no su mejora y que la fórmula entonces aplicada por la empresa no puede calificarse de condición más beneficiosa.

El primer motivo del recurso de Sindicato de Comisiones de Base y del Comité de empresa y el único que formula CGT pueden ser resueltos conjuntamente al referirse a la misma cuestión y se invocados los mismos preceptos legales y convencionales que por las recurrentes se entienden vulnerados.

Previamente, respecto de las causas de inadmisión que refiere el Ministerio Fiscal debemos negar que, en relación con el primer motivo del recurso del Sindicato de Base, concurra una falta de fundamentación de la infracción normativa que se denuncia ya que, aunque éste es muy escueto, podemos considerar que es suficiente a la hora de exponer la razón por lo que se entiende vulnerado el art. 41 del ET, sobre el que gira realmente el motivo, por lo que podemos entrar a examinarlo.

Pues bien, estos motivos de las partes recurrentes deben ser desestimados porque la sentencia de instancia no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia

El planteamiento que se recoge en ellos incurre en lo que se viene conociendo como petición de principio o hacer supuesto de la cuestión, defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida, tal y como recuerda la STS de 15 de diciembre de 2021, rec. 196/2021, con cita de la sentencia del TS de 14 de mayo de 2020, recurso 214/2018, entre otras. Y ello porque se apoya en la existencia de un acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores



que no figura en los hechos probados de la resolución judicial recurrida y lo que como tal se contiene en su fundamentación.

En efecto, la reunión que tuvo lugar el 8 de octubre de 2019, según refiere la sentencia de instancia, no concluyó con un acuerdo entre los intervinientes en ella, sino que tan solo se expresó por la empresa la forma de proceder en orden a la determinación del complemento de desarrollo profesional que los trabajadores estaban percibiendo bajo el XIV Convenio Colectivo y que debía considerarse tanto para aplicar el 5.6% como para obtener el complemento personal no absorbible. Inexistencia de acuerdo que, además, la sentencia refuerza con la consulta que la propia empresa dirigió a la Comisión Paritaria para que interpretara las previsiones del convenio.

A partir de aquí, no cuestionándose que la Comisión Paritaria, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, haya interpretado el art. 30.2 y 34.1 del XV Convenio colectivo en los términos que, finalmente, ha aplicado la empresa, no cabe hablar de modificación sustancial de condiciones de trabajo porque las aplicadas por la empresa son las establecidas convencionalmente, sin que estuviera obligada a mantener la situación inicial que pudiera haber adoptado, ante las dudas que existían en la redacción de aquellos preceptos (no hay que olvidar que previamente la propia Comisión Paritaria había tratado dicha cuestión, aunque se desconoce en qué términos), ya que dicho actuar empresarial no fue producto de acuerdo alguno ni con esa forma de proceder se evidenciaba, como ya indica la sentencia recurrida, su intención de mejorar las condiciones del Convenio Colectivo cuando a los dos meses (diciembre) traslada la consulta a aquella Comisión y otros dos meses más tarde (febrero) ante la falta de respuesta por parte de la Comisión, rectifica aquel inicial cálculo comunicándolo al comité de empresa y trabajadores, con expresa indicación de que no quería generar ninguna condición más beneficiosa..

Como ya ha venido señalando esta Sala, y así lo refiere la sentencia recurrida, y ante las circunstancias que concurren, no estamos aquí ante ninguna situación que sea de obligado mantenimiento para el demandado ya que " el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte ...".

Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial" (STS de 3 de febrero de 2016, rec. 143/2015, entre otras).

SEGUNDO.- El segundo motivo del recurso del Sindicato de Base y del Comité de Empresa debe ser rechazado porque se denuncia una vulneración de jurisprudencia con la única cita de una sentencia de esta Sala, que por sí sola no configura doctrina (art. 6.3 del Código Civil), por tanto y como ya indica el Ministerio Fiscal, este motivo no podría ser examinado.

Y, en todo caso, a la vista de lo anterior decaería el motivo porque, insistimos, no estamos ante condiciones de trabajo que estuvieran consolidadas, tal y como se obtiene del relato fáctico, sino de un actuar de la empresa provisional ante una nueva previsión convencional que precisó de ser interpretada por la Comisión a la que el convenio atribuye competencias interpretativas.

TERCERO.- Lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar los dos recursos, incluida la petición que en el suplico del escrito de interposición del recurso del Sindicato de Base se formula que, al estar conectados en su base jurídica, se formulan en el suplico del recurso, sin imposición de costas, a tenor del art. 235 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 íntegramente los recursos de casación interpuestos por el Sindicato de Oficios del Sur de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato de Comisiones de Base y del Comité de Empresa.

2º.- Confirmar la sentencia recurrida dictada el 26 de junio de 2020, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 237/2020 seguido a instancia del Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS) y Comité de Empresa de la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS) frente a la Asociación "Instituto de Trabajo Social (INTRESS)".

3º.- Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ