



Roj: **STS 523/2021 - ECLI:ES:TS:2021:523**

Id Cendoj: **28079140012021100169**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/02/2021**

Nº de Recurso: **55/2019**

Nº de Resolución: **171/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AR 1841/2018,**
STS 523/2021

CASACION núm.: 55/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 171/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 9 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación, interpuesto por CC.OO. de Aragón, representado y asistido por el Letrado D. Serafín Pérez Plata contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de diciembre de 2018, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo 761/2018, promovido a instancia de CC.OO. de Aragón contra Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA), Candidatura Independiente (CI), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Comité de Empresa Intercentros.

Se ha personado como parte recurrida y ha impugnado Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA); no se han personado Candidatura Independiente (CI), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Comité de Empresa Intercentros.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-1. El 16 de noviembre de 2018 se presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón demanda de impugnación de convenio colectivo por CC.OO. a través de su Letrado D. Serafín



Pérez Plata contra Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA), Candidatura Independiente (CI), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Comité de Empresa Intercentros en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho pertinentes, terminó suplicando que se dictara sentencia por la que se declare que el convenio es contrario a Derecho al no contemplar en los conceptos retributivos del personal bajo su ámbito, el de la antigüedad o concepto equiparable, y en las cuantías que propugna la parte demandante.

2. El 17 de diciembre de 2018 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón dictó sentencia en cuyos HECHOS PROBADOS se dijo lo siguiente:

"ÚNICO. - La Sociedad Aragonesa de Gestión Ambiental SLU (en adelante SARGA) no abona a sus trabajadores el complemento de antigüedad, que no está regulado en el Convenio Colectivo de esta empresa. Los trabajadores de la Diputación General de Aragón (en adelante DGA) sí que perciben el complemento de antigüedad".

3. En la parte dispositiva de la sentencia se dijo lo siguiente: Desestimamos la demanda interpuesta por el sindicato CC.OO. contra la empresa SARGA, la Candidatura Independiente, los sindicatos OSTA y CSIF y el comité intercentros de la empresa demandada, denegando la pretensión de que se declare la que el convenio colectivo de la empresa demandada es contrario a derecho porque no contempla el complemento de antigüedad o concepto equiparable, absolviendo a los demandados de las pretensiones formuladas en su contra.

SEGUNDO. - 1. CC.OO. interpuso recurso de casación contra la sentencia dictada.

2. El recurso ha sido impugnado por la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU (SARGA).

3. El Ministerio Fiscal en su informe interesa la desestimación del recurso de casación.

TERCERO. - El 14 de diciembre de 2020, mediante providencia se designa nuevo ponente, por necesidades del servicio, al Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín y se señaló como fecha de votación y fallo el 9 de febrero de 2021, fecha en la que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. CCOO articula un único motivo de casación, al amparo del art. 207.e LRJS, mediante el cual denuncia que la sentencia recurrida ha infringido lo dispuesto en el art. 6 de la Ley de Cortes de Aragón 1/2017, de 8 de febrero, de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad de Aragón, así como la DA 3ª de la citada norma, en relación con lo dispuesto en el art. 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016 y el art. 14 del convenio colectivo impugnado.

Sostiene básicamente que el art. 6.1 y 2 de la Ley 1/2017 establece claramente que, las retribuciones del personal laboral de las entidades de derecho público de la CA Aragón se clasifican en básicas y complementarias, entendiéndose por básicas las que retribuyen según la adscripción a un determinado grupo de clasificación profesional y se componen de sueldo base, la antigüedad o concepto análogo y los componentes del sueldo base y antigüedad o concepto análogo de las pagas extraordinarias. Defiende, por tanto, que los negociadores del convenio debieron pactar un complemento de antigüedad o concepto análogo, toda vez que dicha inclusión constituye una norma de derecho necesario que, al no haberse recogido en el régimen retributivo del convenio colectivo, constituye causa de ilegalidad, aunque admite que su cuantía sería negociable.

Denuncia, por otra parte, que el art. 6.5 acredita claramente que, el legislador ha querido que se establezca un complemento de antigüedad o análogo, toda vez que en el mismo se excluye a dichos conceptos de la prohibición de superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Consiguientemente, como los negociadores del convenio, se negaron a incluir un complemento de antigüedad o análogo en el convenio, vulneraron las normas citadas, lo que debe subsanarse, a juicio del recurrente, mediante la homologación de la retribución de antigüedad, establecida para el personal laboral de la Diputación General de Aragón, en cumplimiento del art. 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016.



Sostiene, por todo ello, que la sentencia recurrida yerra, cuando considera que, una vez efectuada la homologación retributiva por el convenio colectivo, no cabe añadir, además, el complemento de antigüedad, puesto que las normas ya citadas dejan claro que el complemento de antigüedad o análogo no computan al efecto de superar los límites establecidos por las normas presupuestarias.

2. La Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU (SARGA desde aquí) se opone al motivo de casación, interpuesto por CCOO, porque ni la Ley 1/2017, ni ninguna otra norma legal, obligan a que los negociadores del convenio pacten un complemento de antigüedad o análogo, toda vez que dicho complemento no deriva de ninguna norma de derecho necesario.

Sostuvo, por otra parte, que la sentencia recurrida ha interpretado escrupulosamente el proceso de homologación retributiva, establecido en la DA 3ª de la ley 1/2017, puesto que, una vez producido el proceso de homologación, si la retribución reconocida es inferior a la percibida por el trabajador, se ha reconocido un complemento personal compensable y, cuando no es así, no cabe que el trabajador perciba ningún otro tipo de retribución, lo que incluye necesariamente al complemento de antigüedad o análogo.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso, toda vez que, una vez completado el proceso de homologación retributiva, lo que no se ha completado en la empresa SARGA, procederá, si la retribución es inferior a la percibida, la inclusión de un complemento personal compensable y, si no es así, los trabajadores afectados no tienen derecho a que se incrementen sus retribuciones, lo que descarta necesariamente que se introduzca un complemento de antigüedad no pactado por las partes, sin que quepa aplicar mecánicamente el importe del complemento de antigüedad, percibido por el personal laboral de la Diputación General de Aragón.

SEGUNDO. - 1. La recurrente, como hemos anticipado más arriba, fundamentó su pretensión en que el complemento de antigüedad o, en su caso, un complemento análogo, constituye un derecho necesario absoluto, toda vez que se trata de una retribución básica, que debe incluirse necesariamente en el sistema retributivo de la empresa demandada, porque así lo dispone el art. 6 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, dictada en cumplimiento del art. 87 de la Ley de la Administración de la Comunidad de Aragón y en el art. 29.2 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Defendió, por consiguiente, que, la omisión de dicho complemento personal en el convenio, constituyó una ilegalidad manifiesta.

2. La sentencia recurrida no se pronuncia sobre si la inclusión del complemento de antigüedad u otro de naturaleza similar constituye o no una obligación de derecho necesario, pero desestima la pretensión de CCOO, porque considera que, "en la presente litis no se está solicitando que se lleve a cabo el citado proceso de homologación de los trabajadores de SARGA, con la correspondiente valoración objetiva de los puestos de trabajo, asignando a cada puesto los complementos retributivos, sino que, partiendo de su acervo retributivo actual, pretenden percibir además un plus de antigüedad en la misma cuantía que los trabajadores de la DGA, con el consiguiente incremento de sus retribuciones, que no tiene sustento en la citada normativa, por lo que procede concluir que el I Convenio Colectivo de SARGA no es contrario a derecho, debiendo desestimar la demanda interpuesta".

Fundamenta dicha conclusión en que "la disposición adicional 3ª de esta Ley 1/2017 prevé un proceso de homologación salarial que debe realizar cada entidad, quien debe valorar objetivamente sus puestos de trabajo, asignando a cada puesto los complementos retributivos que le correspondan, aprobando la relación de puestos de trabajo o plantilla de personal y procediendo a la homologación retributiva. Al finalizar este proceso de homologación, si la retribución homologada fuera inferior a la que el trabajador percibía antes (porque sus retribuciones eran superiores a las de un trabajador de similar categoría de la DGA), se procederá a la absorción si así se dispone en el convenio colectivo aplicable. Y si la retribución homologada fuera superior (porque el trabajador percibía una retribución menor que un trabajador de similar categoría de la DGA), no se incrementará su retribución", de manera que, "la aplicación de esta disposición adicional no puede suponer que, además del conjunto de retribuciones que en la actualidad perciben los trabajadores de SARGA, que configura un acervo salarial propio de esta empresa, los trabajadores de esta sociedad tengan derecho al complemento de antigüedad en idéntica cuantía que la prevista para los trabajadores de la DGA".

TERCERO. - 1. - El art. 87 de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, regula el régimen del personal de las empresas de esta Comunidad Autónoma. En su apartado 3 establece: "(...) Las retribuciones del resto del personal (no directivo) se homologarán con las que tenga el personal de igual o similar categoría de la Administración de la Comunidad Autónoma".

La Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, dispone en el art. 29.2: "En aplicación de lo dispuesto en el art. 87.3 (...) la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios realizará las actuaciones oportunas para la homologación por el Gobierno de Aragón



de las retribuciones del personal no directivo de las empresas con las que tenga el personal de igual o similar categoría de la Administración de la Comunidad Autónoma (...)"

2. - En cumplimiento de dichas previsiones se dictó la Ley 1/2017, de 8 de febrero, con el objetivo de racionalizar el régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto de personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, dictada, según su exposición de motivos, con base al título competencial previsto en el artículo 75.13.ª del Estatuto de Autonomía, que atribuye la competencia compartida en "las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación de este personal".

El art. 6 de esta Ley 1/2017 regula las retribuciones del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón:

1. Las retribuciones del resto del personal laboral al servicio de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley se clasifican en retribuciones básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen según la adscripción a un determinado grupo de clasificación profesional. Se componen de sueldo base, la antigüedad o concepto análogo y los componentes del sueldo base y antigüedad o concepto análogo de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que se determinan en la relación de puestos de trabajo, catálogo o plantilla de personal. La estructura de las retribuciones complementarias se establecerá atendiendo a la concurrencia de circunstancias tales como la especial dificultad técnica, responsabilidad o dedicación.

4. Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes de cada entidad, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón. Con carácter previo, tales resultados se habrán incorporado al portal de transparencia, de manera compatible con lo establecido en la regulación sobre protección de datos.

5. En todo caso, la suma de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias previstas en este artículo, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no podrá superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

6. Este personal estará sujeto al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

En su art. 9 se ocupa de la "Clasificación profesional del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón", donde dice:

1. Las categorías profesionales del personal laboral se agruparán, en función de la titulación exigida para el ingreso, en los mismos grupos de clasificación profesional que los previstos para el personal funcionario de carrera en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (...)

2. El personal laboral que, a fecha de la entrada en vigor de esta ley, preste servicio en cualesquiera de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley se clasificará profesionalmente, de conformidad con la titulación exigida para el ingreso (...)"

Y en su disposición adicional 3ª regula la "Homologación retributiva del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón", se dice:

1. A partir de la nueva clasificación profesional que se acuerde en los términos previstos en el art. 9 de esta ley, cada entidad dispone de un periodo de tres meses para llevar a cabo un análisis sobre la valoración objetiva de los puestos de trabajo, asignar a cada puesto los complementos retributivos que correspondan, aprobar la correspondiente relación de puestos de trabajo, catálogo o plantilla de personal y proceder a la homologación retributiva en los términos previstos en el artículo 6 (...)

2. Si, como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo, se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio, siempre que se establezca así mediante negociación colectiva. Este complemento será absorbible (...)

3. En ningún caso la aplicación del nuevo régimen retributivo del personal laboral puede suponer un incremento de retribuciones para este personal (...)"

3. - El art. 14.2 del convenio colectivo impugnado, que regula la clasificación profesional, dice: "Asimismo, dado que la entidad viene legalmente obligada a la realización de un análisis sobre la valoración objetiva de



los puestos de trabajo, se establece que si, como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo, se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio. Este complemento será absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón".

En el Anexo V del convenio se regulan los pluses y complementos, donde no se contempla tampoco un complemento de antigüedad o similar.

CUARTO. - La simple lectura del art. 6 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, dictada, según su exposición de motivos, al amparo del título competencial previsto en el artículo 75.13.ª del Estatuto de Autonomía, que atribuye la competencia compartida en "las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación de este personal", permite concluir que el legislador autonómico ha querido clasificar las retribuciones del personal laboral al servicio del sector público en básicas y complementarias, reproduciendo el modelo establecido en los arts. 23 y 24 del EBEP para el personal funcionario. No es cierto, por tanto, que la Ley 1/2017 no obligue a regular un complemento de antigüedad u otro similar, como sostiene la empresa en su escrito de impugnación, toda vez que el art. 6.2 de dicha norma legal dispone con rotundidad que las retribuciones básicas del personal laboral del sector público se componen de sueldo base, la antigüedad o concepto análogo y los componentes del sueldo base y antigüedad o concepto análogo de las pagas extraordinarias.

Es más, el legislador autonómico ha privilegiado al complemento de antigüedad con respecto a los demás conceptos retributivos, ya sean básicos o complementarios, cuando dispone en el art. 6.5 que, "en todo caso, la suma de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias previstas en este artículo, con exclusión de la antigüedad o concepto análogo, no podrá superar las cuantías máximas establecidas en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón", lo cual significa, sin ningún género de dudas, que el legislador autonómico ha querido que en el régimen retributivo de esta personal se incluya un complemento de antigüedad u otro análogo, que no se tendrá en cuenta para la superación de los límites presupuestarios, a diferencia de las demás retribuciones básicas y complementarias.

Siendo así, que el art. 6.4 de la norma reiterada dispone que, "las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se fijarán por el Gobierno de Aragón a propuesta de los órganos superiores de gobierno o administración correspondientes de cada entidad, dando cuenta de ello a las Cortes de Aragón", es claro que, el legislador autonómico ha querido que el régimen retributivo de este personal se determine legalmente, lo cual comporta que, la negociación colectiva queda devaluada a la hora de definir la estructura salarial, aunque el art. 26.3 ET encomienda a la negociación colectiva o, en su defecto al contrato individual, la determinación de la estructura del salario.

Dicha conclusión es aún más patente, si se tiene presente que la DA 3ª de la norma reiterada, que regula el procedimiento de homologación retributiva del personal laboral de las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, dispone que, producido el proceso de clasificación, con la consiguiente asignación de los complementos retributivos, entre los que no se encuentra el complemento de antigüedad, "si, como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo, se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio, siempre que se establezca así mediante negociación colectiva, precisándose, a continuación, que este complemento será absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón".

Cuando no se dé la situación precedente la DA 3ª dispone que, "en ningún caso la aplicación del nuevo régimen retributivo del personal laboral puede suponer un incremento de retribuciones para este personal".

QUINTO. - 1. El art. 27 del EBEP, aplicable a las CCAA, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1.b del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que regula el régimen retributivo del personal laboral dice que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el art. 21 del propio EBEP.

El art. 25.1 ET, que regula la promoción económica, dispone que el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una prestación económica en los términos fijados en el convenio colectivo o contrato individual. Como es sabido, tradicionalmente, el complemento de antigüedad estaba garantizado legalmente, de manera que, todo trabajador tenía derecho al mismo. Tras la actual regulación del art. 25 ET, este complemento ha perdido su carácter de derecho necesario, de modo que los negociadores del convenio pueden regularlo o no regularlo, de la forma que estimen adecuado a sus intereses, por todas STS 7-10-2002, rcud. 1213/2001 y 16-05-2005, rcud. 2425/2004. Es claro, por tanto, que la inclusión del complemento de



antigüedad, ya sea por convenio colectivo o contrato individual, es potestativa para los firmantes del convenio o, en su caso, del contrato de trabajo, toda vez que el complemento de antigüedad ha perdido el carácter de ius cogens (STS 2-10-2000, rcud. 984/2000 y 20-06-2007, rcud. 1634/2006).

Como adelantamos más arriba, el convenio colectivo impugnado ha regulado en su art. 14 la clasificación profesional, encuadrando a su personal por grupos profesionales y categorías, estableciendo una retribución básica anual, en la que no se contempla el complemento de antigüedad u otro análogo. En el Anexo V del convenio se regulan los pluses y complementos, donde no se contempla tampoco un complemento de antigüedad o similar.

2. El art. 149.7 CE atribuye al Estado la competencia exclusiva en la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

La jurisprudencia de esta Sala, entre otras SSTS 6 de mayo 2019, rcud. 409 y 608/18, 7 de noviembre 2019, rcud. 1914/17 ha defendido que la normativa autonómica, caso de regular condiciones de trabajo, no podría interferir en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo establecido en el artículo 3 ET, en virtud de la reserva que la CE realiza en su artículo 149.7 en favor del estado al considerar la materia laboral competencia exclusiva del Estado.

3. Como adelantamos más arriba, el legislador autonómico aragonés ha querido reservar para sí la determinación de la estructura de la retribución salarial del personal laboral al servicio del sector público de esa comunidad autónoma, lo cual comporta necesariamente que, la negociación colectiva, garantizada por el art. 37.1 CE, entre cuyas funciones propias está la determinación de la estructura retributiva de cada ámbito de negociación, haya quedado desplazada claramente por la Ley 1/2017, de 8 de febrero.

Pues bien, el desplazamiento de la negociación colectiva por la ley autonómica no es conforme a derecho, toda vez que el art. 27 EBEP deja perfectamente claro que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo y el contrato de trabajo, sin que dicho mandato pueda ser modificado por la ley autonómica, toda vez que el art. 149.7 CE atribuye exclusivamente al Estado la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En el supuesto, que nos ocupa, es patente que, el modelo retributivo, establecido en el art. 6 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, no ejecuta el mandato del art. 27 EBEP. Por el contrario, lo contradice abiertamente, toda vez que es la propia ley quien decide la estructura de la retribución del personal laboral, asumiendo como propia la estructura retributiva de los funcionarios públicos, establecida en los arts. 22 a 24 del EBEP, reservándose el Gobierno de Aragón la fijación de las retribuciones básicas y complementarias, ya que todas esas decisiones correspondían a la negociación colectiva, sin perjuicio de las limitaciones presupuestarias, conforme a lo dispuesto en el art. 27 en relación con el art. 21 EBEP.

Por consiguiente, acreditado que la ley 1/2017, de 8 de febrero, ha determinado la estructura retributiva del personal laboral de la Comunidad de Aragón, aunque carecía de competencia para hacerlo, debemos concluir, de acuerdo con la doctrina señalada más arriba, que dichas medidas no tienen valor en el sistema de fuentes de la relación laboral, regulado en el art. 3 ET, debiendo aplicarse, por tanto, la legislación laboral y el convenio colectivo.

4. Siendo así que el art. 25.1 ET dispone que el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una prestación económica en los términos fijados en el convenio colectivo o contrato individual, es claro que, la decisión de los firmantes del convenio de no regular el complemento de antigüedad, se ajustó plenamente a derecho, puesto que se trata de una opción disponible para los negociadores del convenio, quienes decidieron no incorporarla en la estructura retributiva del mismo.

SEXTO. - Por las razones expuestas, oído el Ministerio Fiscal, vamos a desestimar el recurso de casación, interpuesto por CC.OO. de Aragón, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de diciembre de 2018, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo 761/2018, promovido a instancia de CC.OO. de Aragón contra Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA), Candidatura Independiente (CI), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Comité de Empresa Intercentros, si bien por razones distintas a las de la sentencia recurrida, puesto que, la inclusión del complemento de antigüedad u otro análogo en el sistema retributivo de la empresa demandada, no constituye norma de derecho necesario, como defiende la recurrente, sino una opción potestativa para los negociadores del convenio, quienes decidieron no asumirla. Sin costas.

FALLO



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

1. Desestimar el recurso de casación, interpuesto por CC.OO. de Aragón, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de diciembre de 2018, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo 761/2018, promovido a instancia de CC.OO. de Aragón contra Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA), Candidatura Independiente (CI), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Comité de Empresa Intercentros.

2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ