



Roj: **STS 3060/2018 - ECLI:ES:TS:2018:3060**

Id Cendoj: **28079140012018100699**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/07/2018**

Nº de Recurso: **137/2017**

Nº de Resolución: **722/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 10100/2016,**
STS 3060/2018

CASACION núm.: 137/2017

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. 722/2018

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 5 de julio de 2018.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la representación procesal del Comité de Empresa de la entidad Logaritme Serveis Logístics, AIE y por la de la Sección Sindical de UGT en Logaritme Serveis Logístics, AIE, contra la sentencia de 16 de noviembre de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el procedimiento núm. 35/2016 seguido a instancia de Logaritme Serveis Logístics, AIE contra Comité de Empresa de la entidad Logaritme Serveis Logístics, AIE y Sección Sindical de UGT en Logaritme Serveis Logístics, AIE., sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Logaritme Serveis Logístics, AIE representada por el letrado Sr. Cubero Díaz.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Logaritme Serveis Logístics AIE se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte



sentencia por la que «...se declare la nulidad de pleno derecho del acuerdo de 14 de abril de 2014 firmado entre el administrador de esta empresa y el Comité de empresa Logaritme Serveis Logístics AIE por los motivos que la presente demanda contiene, condenando a los codemandados a estar y pasar por tal declaración».

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 16 de noviembre de 2016, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «ESTIMAR la demanda interpuesta por LOGARITME SERVEIS LOGÍSTICS AIE, frente a COMITÉ DE EMPRESA DE LOGARITME SERVEIS LOGÍSTICS AIE; SECCIÓN SINDICAL DE UGT DE LA MISMA EMPRESA y, en consecuencia, DECLARAMOS de la nulidad de pleno derecho del Acuerdo de 10 de abril de 2014 firmado entre el Administrador de la actora y el Comité de empresa, condenando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración.- Sin costas».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO LOGARITME es una AIE creada el 8 de noviembre de 2001, bajo autorización del Gobierno de la Generalitat, mediante Acuerdo 6 de marzo de 2001, en el que se autoriza al ICS y a la empresa pública Banc de Sang i Teixits, para constituir la. (Hecho no controvertido).- SEGUNDO En la actualidad el capital social de LOGARITME se distribuye en: Inscitut Català de la Salut : 92,36 %.- Banc de Sang i Teixits: 2,54%.- Consorci de Castelldefels Agents de Salut: 0,85%.- Hospital Clínic de Barcelona: 2,54%.- Insitut de Diagnòstic per la Imatge: 0,85%.- Agrupació Europea de Cooperació Terrotiral Hospital de Cerdanya: 0,85%.- (Hecho no controvertido).- TERCERO Las relaciones laborales de LOGARITME se rigen por el VII convenio colectivo de Hospitales de la XHUP y centros de Atención Primaria concertados.- CUARTO En el año 2008 LOGARITME se trasladó desde Barcelona a su actual sede ubicada en Sant Sadurní D'Anoia. El 31 de marzo de 2008 la empresa y el Comité de empresa llegaron a un acuerdo, que entre otras cuestiones regulaba un incentivo económico por el traslado denominado "Plus jornada", en el siguiente sentido : " LOGARITME incentivará económicamente a los trabajadores con cualquier tipo de contrato (fijo u obra y servicio) y que en su contrato no haya cláusula de aceptación del traslado.- Los trabajadores de Logaritme con cláusula de aceptación del traslado han recibido la debida información sobre la proximidad del cambio de ubicación de la empresa y han aceptado el traslado en el momento de la firma de sus contratos.- El complemento salarial queda establecido en 13 euros brutos por día realmente trabajado: Esto significa que se pagará el complemento a mes vencido y siempre teniendo en cuenta los días reales de trabajo. Quedan excluidos los días libres, vacaciones, bajas y otros permisos. Este importe se actualizará anualmente según IPC como el resto de conceptos salariales".- (hecho no controvertido; documento 1 actora).- QUINTO Cuando el trabajador trasladado cambiaba voluntariamente de centro de trabajo se dejaba de percibir el plus jornada. (hecho no controvertido).- SEXTO En enero de 2013, la empresa a través de su Administrador tomó la decisión que los trabajadores inicialmente excluidos de la percepción del plus jornada también lo percibiesen con efectos de 1 de septiembre de 2012 y con abono de las diferencias meritadas de un año atrás a contar desde el 1 de septiembre de 2012. (hecho no controvertido; documento 2 actora).- SÉPTIMO El fecha 10 de abril de 2014 la empresa a través de su Administrador y el Comité de empresa llegaron a un acuerdo en cuya virtud a partir de tal fecha, y no antes, los trabajadores que de manera puntual o definitiva cambiasen de centro de trabajo continuarían percibiendo el "Plus jornada". (hecho no controvertido; documento 2 actora).- OCTAVO En fecha 10 de septiembre de 2014 la Sección Sindical de UGT presentó papeleta de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya contra LOGARITME y el Comité de Empresa, pidiendo, entre otras cuestiones, que el acuerdo fuera aplicable no sólo a los trabajadores que modifiquen su centro de trabajo a partir de 10 de abril de 2014, sino también a los que lo habían modificado con anterioridad, terminando la conciliación sin acuerdo (documentos 3 y 4 actora, hecho no controvertido).- NOVENO Algunos trabajadores que modificaron de forma voluntaria su centro de trabajo antes de 10 de abril de 2014 y que dejaron de percibir el "plus jornada" han demandado a la empresa por considerar que han de continuar recibiendo. (documentos nº 5 y 6 actora; hecho no controvertido)».

CUARTO.- Por la representación procesal del Comité de Empresa de la entidad Logaritme Serveis Logístics, AIE y por la de la Sección Sindical de UGT en Logaritme Serveis Logístics, AIE, se formalizan sendos recursos de casación contra la anterior sentencia. El Comité de Empresa en su recurso formula, un único motivo, al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción del art. 27.3 d), 27.1 y apartados 4 y 6 del mismo precepto de la Ley 1/2014, de 27 de febrero, de Presupuestos del Estado y en el recurso de la Sección Sindical de UGT, se formulan dos motivos, el primero al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción de los artículos 24 y 28.3 de la Ley 1/2012, de 22 de febrero, de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya y el segundo, con igual amparo procesal, denuncia la infracción del art. 22 del Decreto Legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la



Empresa Pública Catalana, en relación con el art. 27.3 d) y 27.1 de la misma norma , y arts. 27.3 , 4 y 6 de la Ley 1/2014 , en relación con los arts. 102 y 103 de la Ley 30/1992 .

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedentes los dos recursos, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 5 de julio de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado sentencia, de fecha 16 de noviembre de 2016 , en los autos 35/2016, en la que, estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la empresa LOGARITME SERVEIS LOGÍSTICS AIE, declara la nulidad de pleno derecho del Acuerdo de 10 de abril de 2014, suscrito entre el Administrador de la actora y el Comité de empresa, en materia de plus de jornada.

El Comité de Empresa de la demandante y la Sección Sindical de UGT en la empresa han interpuesto recurso de casación frente a dicha sentencia que han sido impugnados por la demandante.

El recurso interpuesto por el Comité de Empresa plantea un único motivo en el que, al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denuncia la infracción del art. 27.3 d), 27.1 y apartados 4 y 6 del mismo precepto de la Ley 1/2014, de 27 de febrero, de Presupuestos del Estado (sic Generalitat de Catalunya) para el año 2014, así como la infracción de los arts. 102 y 2013 (sic 103) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común . Según dicha parte, si bien la Ley de Presupuestos de la Generalitat dispuso la congelación de la masa salarial, en ella no está comprendido el plus de jornada ya que compensa gastos de los trabajadores como consecuencia de su traslado. No obstante, en caso de que se entendiera otra cosa, tendría que haberse probado que tal pacto repercute en la masa salarial lo que, a su juicio, no ha probado la empresa. Además, según dicha parte, lo que se ha acordado no amplía el derecho de quienes ya lo venían ostentando, sino que mantiene el derecho a seguir percibiéndolo, aunque volvieran a ser trasladados, con lo cual el impacto sobre la masa salarial no existe ni consta acreditado y no puede suplirse por otras valoraciones. Por lo que se refiere a la exigencia del informe previo, la parte recurrente manifiesta que no es exigible en tanto que la intervención previa se sustituye por una auditoría bajo la dirección de la Intervención General de la Generalitat, sin que conste que por ésta se haya activado procedimiento alguno en revisión de los actos nulos.

El recurso de la Sección Sindical de UGT, como primer motivo y al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denuncia la infracción de los artículos 24 y 28.3 de la Ley 1/2012, de 22 de febrero, de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya . Dicha parte recurrente considera que la empresa está sometida a auditorías como medio de control económico y no le es aplicable lo dispuesto en el art. 28.3 d) de la Ley 1/2012 por no estar incluida en el apartado f) del art. 24 de dicha Ley . Como segundo motivo, con igual amparo procesal, se denuncia la infracción del art. 22 del Decreto Legislativo 2/2002, de 24 de diciembre , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la Empresa Pública Catalana, en relación con el art. 27.3 d) y 27.1 de la misma norma , y arts. 27.3 , 4 y 6 de la Ley 1/2014 , en relación con los arts. 102 y 103 de la Ley 30/1992 , volviendo a insistir, aunque lo califique de motivo subsidiario, en la existencia de un control económico bajo auditorías y no en los términos apreciados en la sentencia recurrida.

SEGUNDO. - La parte demandante ha impugnado ambos recursos reiterando que el plus de jornada tiene naturaleza salarial y que el Acuerdo supone un incremento salarial ya que los trabajadores que lo habían perdido están reclamando su abono y porque, en definitiva, la propia firma del pacto venía a mejorar lo que hasta entonces existía. Por último, sostiene que el Acuerdo en cuestión debió someterse al informe previo del conjunto del departamento competente en materia de función pública y del de Económica y conocimiento.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que entiende que los recursos son improcedentes dada la naturaleza jurídica de la empresa demandante, como empresa pública participada mayoritariamente por el Generalitat y a la que le es de aplicación el art. 27.4 de la Ley de Presupuestos de la Generalitat de 2014. Del mismo modo, considera que el plus de jornada, desde su origen, es un complemento salarial que se abona por días reales de trabajo y se pretende mantener a quienes retornar a sus ciudades o localidades de origen con lo que es evidente el impacto en la masa salarial y por ello el Acuerdo que se impugna debe ser sometido al informe previo.

TERCERO.- Los hechos probados sobre los que se ha emitido el pronunciamiento objeto del presente recurso, inmodificados en este momento procesal, indican que la empresa es una Agrupación de Interés Económico creada el 8 de noviembre de 2010 bajo la autorización del Gobierno de la Generalitat, por el que se faculta al



Instituto Catalá de Salud (ICS) y a la empresa pública Banc de Sang i Textils para su constitución, ostentando ICS el 92,36% de participación. En 2008, la empresa traslada su ubicación desde Barcelona a Sant Sadurni D'Anoia por lo que, el 31 de marzo de 2008, empresa y representantes legales de los trabajadores alcanzaron un Acuerdo en el que se regulaba una retribución, denominada "plus de jornada", calificada como complemento salarial, mediante la cual se incentiva económicamente a los trabajadores que en su contrato no tengan cláusula de aceptación del traslado. Su importe era de 13 euros brutos, a pagar a mes vencido y por días reales de trabajo, con una actualización anual según IPC, como el resto de los conceptos salariales. Si el trabajador era voluntariamente trasladado dejaba de percibir el plus de jornada. El día 10 de abril de 2014, el Administrador de la demandante y el Comité de empresa acordaron que, a partir de esa fecha, los trabajadores que cambiasen de centro -puntual o definitivamente- seguirían percibiendo el plus de jornada. Antes del 10 de abril de 2014 se han presentado demandas de trabajadores que modificaron voluntariamente su centro de trabajo y dejaron de percibir el plus de jornada, al considerar que ostentan el derecho a seguir percibiéndolo.

La sentencia recurrida ha estimado la demanda porque la empresa demandante es una empresa pública, a la que le es de aplicación el art. 28.3 de la Ley de Presupuestos Generales de la Generalitat para 2012 y art. 27.4 de la misma ley para el año 2014. Por tanto, para modificar condiciones de trabajo del personal laboral, con impacto económico en la masa salarial considera que debe obtener un informe previo favorable del departamento competente en materia de función pública y del competente en materia de presupuestos. En orden a la naturaleza del plus de jornada al que se refiere el Acuerdo impugnada, partiendo de su naturaleza salarial y no indemnizatoria, considera que es un concepto que se incluye en la masa salarial y, por tanto, los acuerdos que tengan impacto en la misma deben obtener el informe previo antes referido. Y en ese caso, sigue diciendo la Sala, el impacto del Acuerdo en la masa salarial es evidente en tanto que amplía el ámbito personal de quienes resultan beneficiados por el plus de jornada, además de que existen reclamaciones de trabajadores trasladados sobre su derecho a seguir percibiendo el citado plus.

CUARTO.- Los dos recursos pueden analizarse conjuntamente dado que el presentado por la Sección Sindical de UGT, aunque lo descomponen en dos motivos, viene a combatir los mismos extremos que los que ha formulado el recurso del Comité de Empresa y que, en definitiva, tratan de los siguientes puntos: 1. Naturaleza del plus de jornada, pretendiendo que no sea salarial; 2. Que la empresa demandante no está mayoritariamente participada por la Generalidad y está sometida a auditoria; 3. Que no es exigible el informe previo favorable del departamento competente en materia de función pública y del competente en materia de presupuestos al no constar que el Acuerdo tenga impacto económico sobre la masa salarial.

Los recursos deben ser desestimados porque la sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones legales que se denuncia.

En orden a la naturaleza del plus de jornada, debemos mantener el criterio adoptado en la sentencia recurrida. al margen de que es irrelevante la naturaleza de esta retribución, por las razones que pasamos a exponer.

A. Naturaleza del plus jornada recogido en el Acuerdo 2008/2014.

Con carácter general y en orden al art. 26 del ET, esta Sala viene sosteniendo que «... se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo». Y de este precepto se deduce: a).- Que el mandato contiene una presunción iuris tantum de que todo lo que recibe el trabajador del empresario le es debido en concepto de salario, y que puede ser desvirtuada, o bien mediante la prueba de que la cantidad abonada obedece a alguna de las razones que enumera el art. 26.2; o bien acreditando que su abono está establecido con tal carácter indemnizatorio en una norma paccionada (SSTS 12/02/85 Ar. 536 ; y 24/01/03 -rcud 804/02 -). b).- Que por ello el salario tiene - como la doctrina sostiene- carácter totalizador, en tanto que reviste cualidad salarial todo lo que el trabajador recibe por la prestación de servicios, con independencia de su denominación formal [se llame o no salario], de su composición [conste de una o varias partidas], de su procedimiento o periodo de cálculo [a tanto alzado, por actos de trabajo, etc], o por la cualidad del tiempo al que se refiera [trabajo efectivo o descanso computable como tal]» (así, STS 03/05/17 -rcud 385/15-, asunto «Celgene, SL »).

De otra parte, tampoco resulta ocioso recordar que «... la naturaleza jurídica de las instituciones viene determinada por la realidad de su contenido y que la misma debe prevalecer sobre el nomen iuris que errónea o interesadamente puedan darle las partes (así, para pluses y complementos diversos, SSTS 19/12/12 -rcud 1033/12 -; 11/02/13 -rcud 898/12 -; 17/01/13 -rcud 1065/12 -; 22/10/13 -rcud 308/13 -; 19/01/16 -rcud 2505/14 -; 03/02/16 -rcod 3166/14 -; 05/07/16 -rcud 2294/14 -; 20/04/17 -rcod 192/16 -; 03/05/17 -rcud 3157/15 -; y 985/2017, de 12/12/17 -rcud 860/16 -) [SSTS 532/2018, de 16 de mayo , 386/2017, de 3 de mayo , entre otras].



Junto a ello, también debemos recordar las reglas en materia de interpretación de los acuerdos o pactos, recogidas en los arts. 1281 a 1289 del Código Civil, cuyo primer canon hermenéutico es el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC] de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación. Como recuerda la STS 398/2018, de 16 de abril, "Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación [STS de 01/02/07 -rcud 2046/05 -], de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes".

Además, la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual. Y en ese sentido, también viene diciendo esta Sala, en la sentencia antes citada, que "nuestra jurisprudencia viene asignando un valor presuntivamente acertado a la interpretación que los órganos de instancia hayan asumido respecto del alcance del convenio colectivo. La intermediación y valoración conjunta de la prueba con que se dicta la sentencia por parte del iudex a quo se encuentran en la base de tal criterio. Las apreciaciones sobre el sentido y contenido de los pactos colectivos que efectúan los tribunales de instancia han de ser mantenidas salvo que resulten manifiestamente erróneas o contrarias a las disposiciones legales de los artículos 1281 y siguientes del Código Civil".

Pues bien, el plus de jornada tiene naturaleza salarial, tal y como razonadamente se ha concluido en la sentencia recurrida. Por un lado, el referido plus fue objeto de un pacto entre empresa y representación legal de los trabajadores, en donde, expresamente, las partes calificaron el mismo como salarial e incluso lo sometieron a los mismos incrementos anuales que los salarios. Además, ese complemento es abonado mensualmente y por días efectivos de trabajo, con lo cual está vinculado a la prestación de servicios. Con ello es suficiente para negar que ese concepto retributivo tenga una naturaleza indemnizatoria cuando, además, ninguna de las partes recurrentes ofrece mayores argumentos para combatir este extremo que los derivados de su propia y subjetiva manifestación a fin de excluirlo de la masa salarial, sin tan siquiera citar al respecto los preceptos legales relativos al salario.

B. El plus de jornada como condición de trabajo retributiva.

Como dijimos anteriormente, en este caso resulta irrelevante la naturaleza salarial o extrasalarial del plus de jornada.

Y ello porque si atendemos a la Ley General de Presupuestos aplicable en este caso, correspondiente al ejercicio 2014, en su art. 27.3 y en relación con la masa salarial del personal laboral se dice que la misma está integrada por un conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales, así como por los gastos de acción social.

Además, respecto del control de esa masa salarial a fin de que no experimente incremento alguno durante ese ejercicio, se establece que las condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral precisan de un informe favorable, tal y como dispone el art. 27.4 de dicha Ley.

A la vista de ello, es evidente que el Acuerdo que aquí se impugna, referido al plus de jornada, ya sea considerado salarial o extrasalarial, se vería afectado por la Ley de Presupuestos de 2014 al ser una condición de trabajo de carácter retributiva o, lo que es lo mismo, con impacto económico, como más adelante se razonará.

QUINTO.- Respecto de las restantes cuestiones planteadas, los dos recursos se centran esencialmente en negar que la empresa demandante tenga la condición de sociedad mercantil con participación mayoritaria de la Generalitat, considerando que no está incluida en el ámbito del art. 24 f) de la Ley 1/2012 (o art. 23 f) Ley 1/2014) y, como consecuencia de ello, que es inexigible el informe previo ya que lo pactado no tiene impacto en la masa salarial que obligue a tener que acudir a esa vía previa.

A. Condición societaria de la empresa demandante.

La condición societaria de la demandante y la necesidad de que se obtenga informe previo en determinados casos ya ha sido resuelta por esta Sala, en la sentencia 847/2017, de 25 de octubre, al resolver el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de 8 de junio de 2016 que es citada en la sentencia recurrida y que, ciertamente, al momento de la interposición de este recurso no había adquirido firmeza por estar pendiente ante esta Sala.



En efecto, en dicha sentencia se ha confirmado el criterio de la Sala de instancia diciendo que la empresa demandada tiene la condición de sociedad mercantil, participada mayoritariamente por la Generalitat y, por consiguiente, los Acuerdos en materia de condiciones retributivas que se puedan adoptar deben ir precedidos de un informe favorable previo, tal y como exigía el art. 28.3 de la Ley 1/2012. Debemos anticipar que esta sentencia, aunque no se refiere a la Ley presupuestaria vigente en 2014 -que es la aplicable en el presente caso-, el contenido de los preceptos que analiza no han variado respecto de los que se recogen en la Ley presupuestaria de 2014, con la única matización que más adelante se indicará.

La Sala ha señalado lo siguiente:

"a).- El término «Generalidad» utilizado por la LPGG no se restringe a la Administración Pública «estricto sensu», como pretende la parte recurrente, sino que integra un contorno subjetivo de actuación más amplio. Y ello es así porque en el ámbito aplicativo al que tal término se refiere, que es el régimen jurídico en materia presupuestaria, no se limita a la Administración propiamente dicha, sino que se extiende a los organismos, instituciones y empresas que de la misma dependen, tal como se desprende del art. 212 del Estatuto de Autonomía de Cataluña [LO 6/2006, de 19/Julio], precepto en el que -dentro del Capítulo II, titulado «El presupuesto de la Generalitat»- incluye en él « todos los gastos y todos los ingresos de la Generalitat, así como los de los organismos, instituciones y empresas que dependen de la misma ». De esta forma, el alcance del art. 24 de la cita LPGG -para 2012- por fuerza ha de ponerse en relación con esa competencia exclusiva que tiene atribuida la Generalidad para ordenar y regular su hacienda [art. 211 del mismo Estatuto de Autonomía]. Y en esta misma línea también debemos recordar que el art. 29.1 del también ya citado Decreto Legislativo 3/2002 [24/Diciembre], por el que se aprueba el TR de la LFPG, dispone que «El presupuesto de la Generalidad incluirá la totalidad de sus gastos e ingresos, así como los de las entidades autónomas y empresas públicas».

b).- Es cierto que el art. 2 del Estatuto de Autonomía refiere que la Generalitat «está integrada por el Parlamento, la Presidencia de la Generalitat, el Gobierno y las demás instituciones que establece el Capítulo V, del Título II», pero no hay que olvidar que previamente la configura -a la «Generalitat»- como «el sistema institucional en que se organiza políticamente el autogobierno de Cataluña», por lo que está claro que aquella identificación se hace a los exclusivos efectos de la organización política, sin que tal restringido concepto -en su acepción política- pueda razonablemente extenderse a otros ámbitos de actuación, como -y este es el caso- el relativo a la ordenación y regulación de la Hacienda de la Generalidad.

c).- Sentado ello, que el término Generalidad no se circunscribe a la Administración Pública en estricto sentido, el siguiente paso en la justificación del fracaso del recurso es poner de manifiesto que -al menos en materia de régimen presupuestario- el ICS forma parte de la Generalitat y está afectado por sus leyes presupuestarias. En este aspecto -el presupuestario-, la Administración Pública no es la única organización que está incluida en la Ley de Presupuestos, y desde luego que también lo está el ICS, en tanto que entidad de derecho público conforme al art. 1. b).b. 1 del Estatuto de la EPC [Decreto Legislativo 2/2002, de 24/Diciembre], y por su participación mayoritaria en ella igualmente lo está la AIE demandada, pues -ya se ha dicho más arriba conforme a sus Estatutos, está específicamente sometida a la Ley de Finanzas Públicas de la Generalitat de Catalunya [Decreto Legislativo 3/2002, de 24/Diciembre], cuyo art. 4.2 se refiere -a los efectos de su aplicación «empresas de la Generalidad»- a las « sociedades civiles o mercantiles con participación mayoritaria de la Generalidad, de sus entidades autónomas o de las sociedades en que la Generalidad o las mencionadas entidades tienen también participación mayoritaria en su capital social... ».

4.- Por ello, si el Instituto Catalán de Salud -en su condición de entidad de derecho público- está integrado en la Generalidad, su participación mayoritaria en la Agrupación demandada permite considerar a ésta como sociedad integrante del sector público empresarial, por lo que a efectos presupuestarios se debe entender incluida en el apartado f) del art. 24 de la Ley 1/2012, de Presupuestos Generales de la Generalidad , y en consecuencia le es igualmente de aplicación el art. 28 de la Ley 1/2012 , de manera que se debe mantener - como entendió la sentencia recurrida- que el Acuerdo adoptado entre empresa y representación legal de los trabajadores [de 09/10/12], debió estar informado previamente, tal y como exige aquel precepto".

B. Necesidad de obtener informe favorable previo para modificar condiciones de trabajo con impacto económico.

Como sigue indicando la sentencia de esta Sala "4.- Por ello, si el Instituto Catalán de Salud -en su condición de entidad de derecho público- está integrado en la Generalidad, su participación mayoritaria en la Agrupación demandada permite considerar a ésta como sociedad integrante del sector público empresarial, por lo que a efectos presupuestarios se debe entender incluida en el apartado f) del art. 24 de la Ley 1/2012, de Presupuestos Generales de la Generalidad , y en consecuencia le es igualmente de aplicación el art. 28 de la Ley 1/2012 , de manera que se debe mantener - como entendió la sentencia recurrida- que el Acuerdo adoptado



entre empresa y representación legal de los trabajadores [de 09/10/12], debió estar informado previamente, tal y como exige aquel precepto".

Del mismo modo, en nuestra sentencia se rechazó que ese informe previo quedara sustituido por una auditoría, como pretenden los recurrentes, porque " 2.- ... el informe - previo- previsto en el art. 28.3 de la LPG de la Generalitat [Ley 1/2012] no se sustituye por el sistema de auditorías que se contempla en el art. 16 del Estatuto de la EPC, al que se remite su art. 41, y al que igualmente se refiere el art. 75.d) del TR de la Ley de Finanzas Públicas de la Generalitat de Catalunya [Decreto Legislativo 3/2002, de 24/Diciembre]. Ello es así, porque tal previsión general se halla establecida para ámbitos de gestión y control, y en manera alguna excluye la posibilidad de que en materia específica -ingresos y gastos- se pueda intervenir y no auditar, cuando lo que se produce - como es el caso- es una «modificación» de las previsiones de gastos, en las condiciones particulares que el legislador haya podido establecer en el ámbito de su competencia, y cuya aplicación ha de imponerse -pese a la paridad de rango normativo- por el principio de especialidad (entre tantas, SSTS 28/05/09 -rcud 2341/08 -; 24/11/15 -rco 136/14 -; 02/02/17 -rcud 2012/15 -; y 31/05/17 -rco 234/16 -). Y esto es lo que sucede con las modificaciones del capítulo de gastos derivados de las retribuciones del personal laboral, por consecuencia de suscribir convenios colectivos o pactos de mejoras colectivos o individuales, para las que se prescribe que deban estar precedidas de un informe favorable, el cual -además- se exige para todas las entidades que están incluidos en el art. 24 de la Ley de Presupuestos ".

SEXTO.- Llegados a este punto y partiendo de que el Acuerdo sobre el que se pronuncia la sentencia tiene fecha de 10 de abril de 2014 -por tanto, de Presupuestos de la Generalitat-, y que el plus de jornada tiene naturaleza salarial, así como que este complemento salarial, en aplicación del art. 27.3 de la Ley 1/2014 citada, está integrado en el concepto de masa salarial, queda por analizar si estamos ante una modificación de las condiciones laborales con impacta económicamente.

A. Supuestos en los que es exigible el informe favorable conjunto del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de presupuestos.

Como dice el art. 27.1 de la citada Ley, antes citado, "Para el ejercicio 2014, la masa salarial del personal laboral, excluido el personal laboral con contrato de alta dirección y otro personal laboral con funciones directivas al que se refiere el artículo 28, no experimenta incremento alguno con respecto a la correspondiente de 2013, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto respecto a efectivos de personal y antigüedad como al régimen de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33".

Igualmente, también nos hemos referido al art. 27.3 de dicha Ley en el que se dice que "la masa salarial del personal laboral está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social acreditados por este personal en el año 2013", con las excepciones que expresamente señala.

Dado que no se permite que la masa salarial para 2014 se vea incrementada en relación con la de 2013, la citada Ley prevé que cualquier modificación de las condiciones laborales con impacto económico del personal laboral de sociedades mercantiles con participación total o mayoritaria de la Generalidad (art. 23 g) de la Ley 1/2014) precisa el informe favorable conjunto del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de presupuestos tal y como se señala en el art. 27.4 de la Ley 1/2014 , al decir que "Para determinar o modificar las condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral de los entes a los que se refiere el artículo 23, salvo el personal de universidades públicas, es necesario el informe favorable conjunto del departamento competente en materia de función pública y del departamento competente en materia de presupuestos".

El citado informe se debe emitir atendiendo a los criterios que la propia Ley 1/2014 establece. Así y entre otros, se indica en el citado art. 27.4 el siguiente criterio: "a) Se considera determinación o modificación de las condiciones de trabajo con impacto económico, entre otros, la firma de convenios colectivos; las revisiones, adhesiones o extensiones de tales convenios; la aplicación de los pactos que modifiquen las condiciones del personal laboral, y la fijación de retribuciones mediante contrato individual, si no son reguladas mediante convenio colectivo".

A la vista de los anteriores preceptos, cabe concluir que cuando se está ante un Acuerdo que afecte a condiciones laborales sin alcance retributivo o económico no será necesario exigir el informe previo. Pero si ese Acuerdo es de carácter puramente retributivo o afecta a otra condición de trabajo que lleve aparejada una consecuencia retributiva - salarial o extrasalarial- o gasto social siempre habrá de obtenerse ese informe.

La exigencia de ese requisito, como ya ha dicho esta Sala, es imprescindible para poder activar un Acuerdo de tal forma que la falta de cumplimiento de este requisito lleva aparejada la sanción de nulidad de pleno derecho, tal y como dispone el art. 27.6 de la Ley 1/2014 , al decir que "Son nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados



en materia de condiciones de trabajo con impacto económico del personal laboral con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que supongan crecimientos salariales para sucesivos ejercicios contrarios a lo que determinen las futuras leyes de presupuestos".

B. Modificación del plus de jornada como condición de trabajo con impacto económico.

Partiendo de lo anterior, es preciso examinar si, como dice la sentencia recurrida, el Acuerdo en cuestión es de los que deben someterse a ese requisito, por afectar a condiciones laborales con impacto económico.

En el presente caso, tal y como se ha concluido en la sentencia recurrida, se advierte que el Acuerdo constituye una mejora de la situación de los trabajadores que ostentan el derecho al plus de jornada, que al afectar directamente al percibido del plus de jornada supone una modificación de una condición de trabajo de carácter retributivo. Y con ello ya basta para decir que es exigible el informe previo porque el Acuerdo tiene un claro impacto económico o, lo que es lo mismo, se trata de un pacto que afecta a un concepto salarial, dada la naturaleza del plus. Y tal impacto solo significa que es una condición de trabajo económica, al margen de su repercusión sobre la masa salarial, para cuya determinación habrá de recabarse el informe que la ley presupuestaria exige.

En efecto, la repercusión que ese Acuerdo tenga sobre la masa salarial, en el sentido que sea, será una cuestión que tendrá que ser objeto de ese trámite previo, en el que las partes que quieren suscribirlo deberán emitir un proyecto acompañado de una memoria con valoración de todos los aspectos económicos y de su incidencia en ejercicios futuros, como señala el art. 27.4 b) de la Ley 1/2014 .

El hecho de que ese plus ya lo estén percibiendo los trabajadores afectados por el pacto es irrelevante a los efectos de determinar si es necesario o no el informe previo ya que esa circunstancia, junto a la nueva obligación que se impone a la demandante de tener que seguir abonando el plus aunque el trabajador sea trasladado de centro, así como los aspectos económicos que esta nueva situación puede tener -ya que las retribuciones salariales ya no se verían disminuidas, como sucedía antes de suscribir este Acuerdo- y la incidencia de futuro que ello puede tener o si lo pactado supone crecimientos salariales para sucesivos ejercicios contrarios a lo que determinen las futuras leyes de presupuestos, serán las que deben ser objeto de este trámite previo. En definitiva, esas cuestiones son ajenas y escapan a lo que ahora se debe decidir que no es otra cosa que la de determinar si el Acuerdo impugnado es nulo de pleno derecho por no haberse obtenido un informe previo favorable, para lo cual solo es preciso fijar la naturaleza de ese acuerdo que, como ha concluido la sentencia recurrida, al ser de carácter retributivo debe ser informado previamente por los departamentos competentes que serán los que deban decidir si altera la masa salarial y no respecta los criterios de la ley presupuestaria.

C. Se reitera la doctrina de la STS 847/2017, de 25 de octubre .

La decisión que aquí se confirma, por último, se corresponde con la que se adoptó en nuestra sentencia 847/2017, de 25 de octubre , a la que antes nos hemos referido, ya que en ella también se estaba impugnando un Acuerdo, de 9 de octubre de 2012, en el que se acordaba la promoción o ascenso automático de un colectivo, por el simple transcurso de un determinado tiempo de servicios, lo que se entendió que era un acuerdo de modificación de las condiciones retributivas. Aunque allí se estaba aplicando la Ley de Presupuesto [Ley 1/2012], prorrogada en el ejercicio 2013, cuyo art. 28.3 y 28.3 a) tenía una redacción algo diferente, a los efectos del informe previo exigible que nos ocupa, su contenido es similar a la Ley que aquí se está analizando ya que en la Ley de 2012 se identificaban los Acuerdos que debía someterse a informe como acuerdos que "modifiquen condiciones retributivas" y ahora la Ley 1/2014 los identifica como acuerdos que "modifiquen las condiciones de trabajo con impacto económico". Esta distinta redacción seguramente obedece a las controversias que se producían a la hora de señalar qué acuerdos estaban sometidos a informe previo, como sucedió en el caso que resolvió esta Sala, en la sentencia que venimos refiriendo, en el que se estaba impugnando un acuerdo que no era puramente retributivo sino de promoción profesional, pero con clara consecuencia sobre las retribuciones. Esto es, en la Ley 1/2014 claramente se ha mejorado la redacción al especificarse de forma más exacta que el informe previo se debe obtener respecto de todos los acuerdos que se refieran a aspectos laborales con consecuencias retributivas -ya salariales, extrasalariales o que supongan gasto social-.

SÉPTIMO.- Por lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar los recursos de casación planteados, confirmando la sentencia recurrida que ha estimado la demanda, sin imposición de costas, a tenor de lo dispuesto en el 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 los recursos de casación interpuestos por el Comité de Empresa de la entidad Logaritme Serveis Logístics, AIE y por la de la Sección Sindical de UGT en Logaritme Serveis Logístics, AIE.

2º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña en fecha 16 de noviembre de 2016 [autos 35/2016] por la que se estima la demanda planteada por Logaritme Serveis Logístics, AIE contra Comité de Empresa de la entidad Logaritme Serveis Logístics, AIE y Sección Sindical de UGT en Logaritme Serveis Logístics, AIE., 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ