

N. 1-4-2024

CASACION/47/2022



CASACION núm.: 47/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 446/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A., el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas de España (STAVLA) y la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), representados y defendidos, respectivamente, por las letradas D.^a Margarita Sequeiro Cantos, D.^a Ana Belén Sánchez Serrano y D.^a Cristina Cortés Suárez, contra la sentencia dictada el 2 de noviembre de 2021 por la Sala de lo Social núm. 220/2021, seguida a instancia de FESMC-UGT, a la que se adhirieron el resto de sindicatos, contra Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La representación letrada de FESMC-UGT presentó demanda en materia de conflicto colectivo, registrada con el núm. 220/2021, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que declare: «Que los conceptos de plus transporte, plus sobrecargo, plus hora nocturna y paga de beneficios deben estar excluidos de los conceptos que integran el SMI. Que se condene a la empresa con efectos retroactivos desde un año anterior a la interposición de la mediación a abonar a los trabajadores de los Niveles I, II y III, las diferencias salariales entre lo cobrado y el SMI fijado para el año 2020 y 2021, excluyendo del cómputo de conceptos que integran el SMI los conceptos plus transporte, plus sobrecargo y nocturnidad y paga de beneficios. De forma subsidiaria, si se entendiese que el único concepto que no debe incluirse para determinar el SMI fuera el plus transporte (junto con las dietas y liquidación financiero que ya excluye la empresa) se condene a la mercantil con efectos retroactivos desde un año anterior a la interposición de la mediación a abonar a los trabajadores de los Niveles I, II y III, las diferencias salariales entre lo cobrado y el SMI fijado para el año 2020 y 2021, excluyendo del cómputo de conceptos que integran el SMI el plus transporte. Condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que el resto de sindicatos comparecientes se adhirieron a la demanda. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 2 de noviembre de 2021 se dictó sentencia por la Sala de [FIRMA (1): Sebastian Moralo Gallego (21/03/2024 09:57)] [FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)] [FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrote Escartin (22/03/2024 12:50)] [FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)] iente fallo: «En la demanda interpuesta por UGT frente a AIR NOSTRUM a la que se han adherido CCOO y STAVLA, previa desestimación de la excepción de falta de legitimación activa, estimamos parcialmente la misma y condenamos a la mercantil con efectos retroactivos desde un año anterior a la interposición de la mediación, a abonar a los trabajadores de los Niveles I, II y III,



las diferencias salariales entre lo cobrado y el SMI fijado para el año 2020 y 2021, excluyendo del cómputo de conceptos que integran el SMI el plus transporte».

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

«1º.- El presente conflicto colectivo afecta a los TCPs de la empresa AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS del Mediterráneo con Niveles salariales I y II.

2º.- La empresa demandada rige sus relaciones laborales con los TCPs con arreglo al IV Convenio de Air Nostrum (BOE de 14-1-2019).

3º.- La empresa considera que los siguientes conceptos retributivos pueden ser objeto de compensación y absorción con las subidas que ha experimentado el SMI en los años 2020 y 2021: plus transporte, plus sobrecargo y nocturnidad y paga de beneficios. - conforme-.

4º.- El día 18-4-2017 se constituyó la Sección sindical de UGT en la empresa AIR NOSTRUM, dicha organización sindical en la actualidad no cuenta con representantes unitarios, mientras que CCOO y STAVLA si. - conforme-. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- 1.- En el recurso de casación formalizado por la empresa demandada se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del art. 207 d) LRJS, se pretende la adición de un nuevo hecho probado, el quinto, con la siguiente redacción: «QUINTO.- El Plus Transporte forma parte de la base de cotización, está incluido en las Tablas salariales del Convenio como concepto fijo formando parte del salario bruto y no en cómputo aparte como las dietas u otros conceptos extrasalariales y se abona todos los meses con independencia de los días efectivos de prestación de servicios en su cuantía íntegra, aunque el trabajador disfrute de permisos retribuidos».

Segundo.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción, por interpretación errónea y subsiguiente aplicación indebida, de los artículos 63.1 y 93 del III Convenio colectivo Air Nostrum, LAM, S.A., y la no aplicación de los artículos 26 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 3 del RD 231/2020 de 4 de febrero y del RD 817/2021 de 28 de septiembre en relación, asimismo, con los Artículos 1.256 y ss. del Código Civil y a su vez, en relación tod

ivil, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, en sus sentencias de 12.12.2017, 16.01.2018 y 05.12.16.

- El recurso ha sido impugnado por los sindicatos FESMC-UGT y STAVLA.



2.- En el recurso de casación formalizado por STAVLA se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la vulneración de los artículos 26.3 y 27 del Estatuto de los Trabajadores; por inaplicación, de los artículos 1, 2 y 3 del RD 231/2020 de 4 de febrero de 2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, y los artículos 1, 2 y 3 del RD 817/2021 de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Segundo.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la vulneración del artículo 9.3 de la Constitución y el principio de seguridad jurídica que el mismo consagra; el artículo 14 de la Constitución Española; el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores; y por vulneración del artículo 1.256 del Código Civil.

- El recurso ha sido impugnado por Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.

3.- En el recurso de casación formalizado por FESMC-UGT se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción del artículo 1.281 del CC, en la interpretación de los arts. 1, 2 y 3 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, y 817/2021, de 28 de septiembre, y los artículos 26.3 y 27 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia que los interpreta, inaplicación sentencia STS 19/7/2010, Rec. 4200/19.

Segundo.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción del artículo 1.281 del CC, en la interpretación de los arts. 1, 2 y 3 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, y 817/2021, de 28 de septiembre, y los artículos

26. FIRMA (1): Sebastian Morale Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrote Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)

tículos 26.3 y 27

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, infracción del art 36.2 del ET , en relación al art 92 del Convenio colectivo y de la jurisprudencia que los interpreta.



Tercero.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción del art 1281 del CC en la interpretación de los artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto RD 231/2020 de 4 de febrero y 817/2021 de 28 de septiembre y los artículos 26.3 y 27 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, infracción de los arts 22 al art. 25 del ET, en relación al art 92 y 35.6 del CC y de la jurisprudencia que los interpreta, infracción art 28.1 del ET y art 14 de la CE, todo ello en relación a las reglas de compensación y absorción y jurisprudencia que lo desarrolla.

Cuarto.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción del art 1281 del CC en la interpretación de los artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto RD 231/2020 de 4 de febrero y 817/2021 de 28 de septiembre y los artículos 26.3 y 27 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación al art 94 del CC, todo ello en relación a las reglas de compensación y absorción y jurisprudencia que lo desarrolla.

- El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

SEXTO.- Recibido el expediente digital de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación de los recursos interpuestos.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 6 de marzo de 2024 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La infracción de la absorción y compensación con el salario mínimo interprofesional, de los pluses de transporte, sobrecargo y nocturnidad y paga de beneficios, conforme a la regulación del IV Convenio Colectivo de Air Nostrum.

La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2021, autos 220/2021, acoge en parte la demanda de conflicto



colectivo, para declarar que procede la absorción y compensación de dichos complementos con el incremento del salario mínimo interprofesional de los años 202 y 2021, excepto el plus de transporte que tiene naturaleza extrasalarial.

Recurren en casación los sindicatos UGT y STAVLA, para sostener que no procede la absorción y compensación de los pluses de sobrecargo, nocturnidad y paga de beneficios.

Y recurre igualmente la empresa codemandada, con el alegato de que el denominado plus transporte es en realidad un complemento de naturaleza salarial, que por ello debe ser objeto de compensación y absorción con el incremento experimentada en el salario mínimo interprofesional durante las dos anualidades de referencia.

2.- El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que el recurso de UGT debe rechazarse de plano porque la sentencia recurrida ha establecido que ese sindicato carece de legitimación activa para intervenir en el procedimiento; que debe desestimarse el de STAVLA, porque afecta a complementos de indiscutida naturaleza salarial que deben ser objeto de absorción y compensación con el incremento del salario mínimo; y asimismo el recurso de la empresa, por no tener naturaleza salarial el plus de transporte.

Cada una de las partes recurridas ha impugnado el recurso de la contraria para solicitar su desestimación.

3.- Deberemos comenzar por conocer conjuntamente de los recursos formulados por los dos sindicatos que plantean cuestiones jurídicas sustancialmente coincidentes que merecen una respuesta unitaria.

Con carácter previo debemos pronunciarnos sobre la observación del Ministerio Fiscal, que alega la falta de legitimación activa del recurso de UGT, porque la sentencia recurrida ha negado la legitimación activa de este sindicato para intervenir en el proceso.

Bien es verdad que la sentencia recurrida razona que UGT carece de legitimación activa para interponer la demanda, pero finalmente desestima en



su parte dispositiva la excepción opuesta en tal sentido por la empresa porque han comparecido en el proceso los sindicatos CCOO y STAVLA.

La demandada no combate en su recurso ese apartado del fallo de la sentencia de instancia, se aquieta de esta forma a esa decisión, sin que tampoco alegue nada al respecto en su escrito de impugnación del recurso de UGT, por lo que no puede ahora negarse la legitimación de este sindicato para recurrir en casación que no ha sido cuestionada por la empresa.

En cualquier caso, las pretensiones y cuestiones jurídicas planteadas por UGT en su recurso resultan del todo coincidentes con las que formula el sindicato STAVLA en el suyo, por lo que solo cabe una única e idéntica respuesta a los dos recursos, y de ahí que ni tan siquiera la propia empresa demandada haya negado la legitimidad para recurrir de UGT respecto a las pretensiones desestimadas por la sentencia recurrida.

SEGUNDO. 1.- El recurso del sindicato STAVLA se divide en dos diferentes motivos.

El primero de ellos denuncia infracción de los arts. 26.3 y 27 ET; de los arts. 1, 2 y 3 del RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020; y de los mismos preceptos del RD 817/2021, de 28 de septiembre, que establecen el salario mínimo para 2021.

El motivo segundo denuncia infracción de los arts. 9.3 y 14 CE; 17.1 ET y 1256 del Código Civil.

Pese a esta formal división del recurso en dos motivos, lo que en realidad plantea el sindicato recurrente es una misma y única cuestión, cual es, la de que no cabe la compensación y absorción con el incremento del salario mínimo para los años 202 y 2021 de los pluses de sobrecargo, nocturnidad y paga de beneficios.

FIRMA (1): Sebastian Morale Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrete Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Uroste Garcia (24/03/2024 20:14)

...iales que no se
corresponden con el normal y ordinario desempeño de la prestación laboral,
sino que obedecen a una contraprestación singular por razones especiales y
por este motivo no pueden ser objeto de absorción y compensación; a lo que
añade que lo contrario supondría vulnerar el principio de seguridad jurídica por



alterar las expectativas y cuantía del salario percibida por los trabajadores en el momento de su ingreso en la empresa.

2.- El recurso de UGT se articula formalmente en cuatro diferentes motivos, pero igualmente plantea en todos ellos esa misma y única cuestión, para negar que pueda aplicarse la absorción y compensación sobre esos complementos salariales.

Reitera en todos ella la infracción de los arts. 1, 2 y 3 del RD 231/2020, y del RD 817/2021, en relación con el art. 1281 del Código Civil, y arts. 26. 3 y 27 ET; y de la doctrina jurisprudencial que invoca; a lo que añade la cita de los arts. 22 al 25 y 28.1 ET; 14 CE, y correlativos del Convenio Colectivo.

En definitiva, todo ello para defender, con diferentes argumentos y distintas perspectivas jurídicas, la pretensión de que no procede la compensación y absorción de aquellos complementos con los incrementos en esas anualidades del salario mínimo interprofesional.

3.- Consecuentemente, deberemos ofrecer una conjunta y unitaria respuesta a todas estas alegaciones de ambos recursos, conforme a la ya reiterada y consolidada doctrina jurisprudencial en la materia.

TERCERO. 1.- Doctrina de la que es fiel reflejo la STS 272/2022, de 29 de marzo, rec. 162/2019, que precisamente resuelve el recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional a la que se acoge la recurrida, para confirmar el criterio que viene aplicando ese órgano judicial sobre esta cuestión.

Resuelve esa sentencia un asunto sustancialmente idéntico al presente, en el que igualmente se cuestiona si debe aplicarse la absorción y compensación de un determinado complemento salarial con el incremento del salario mínimo - en aquel caso la prima de producción -, siendo en esencia coincidente la regulación convencional sobre absorción y compensación de las retribuciones salariales.

Como esa sentencia señala, hay que partir de la regla general del art. 26.5 ET mediante la que se establece que "Operará la compensación y absorción



cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia".

Sigue diciendo que "La existencia del SMI regulado por el art. 27 ET "constituye una intervención coactiva en las relaciones de trabajo, que encuentra su justificación en la protección de un interés que se estima digno y necesitado de la atención del Estado, según los principios constitucionales" (STC 31/1984, de 7 de marzo). Esta misma sentencia constitucional señala que el sistema normal de fijación del mínimo salarial y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios, mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 de la C.E., y que a nivel legislativo, según lo prevenido también en el art. 35.2 de la C.E., se desarrolla en el Estatuto de los Trabajadores (Título III). Un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 de la C.E.), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 de la C.E.), ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los Poderes a los que compete la gobernación unos techos salariales mínimos que respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1. En este marco de exigencias constitucionales ha de situarse el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores y a ellas ha de someterse la potestad expresa y específica al Gobierno de fijar un salario mínimo interprofesional . En concreto, puede decirse que mediante esta intervención estatal se atiende a un interés social que, sin embargo, no disminuye el papel de las partes sociales en la consecución de otros mínimos salariales por encima de los indisponibles del mínimo interprofesional . Tanto la regulación mínima estatal como en la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, ha de operarse respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio, que tiene su formulación, con la más específica del art. 35.1 referida al sexo, en la general del art. 14, ambos de la C.E.

Tras lo que asimismo destaca que 27.1 ET dispone que "La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel", para ade
compensación y absorción que en cada anualidad reproducen, sin variación alguna, los respectivos Reales Decretos que fijan la cuantía del salario mínimo interprofesional.

En este caso, el RD 231/2020 y 817/2021, disponiendo "Artículo 3. Compensación y absorción.

FIRMA (1): Sebastian Morale Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrete Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)



A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a --- euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste."

2.- Bajo esa base normativa la precitada sentencia admite la absorción y compensación de los complementos de carácter salarial percibidos por los trabajadores cuyo salario resulte inferior al resultante del incremento del salario mínimo interprofesional fijado en cada anualidad, al no existir previsión convencional alguna que impida la aplicación tales preceptos.

En ese mismo sentido, la STS 74/2022, de 26 de enero, rec. 89/2020, razona "La literalidad de las normas no ofrece grandes dudas interpretativas, al contrario, resulta clara, al aplicarse a un supuesto, como el que examinamos, en el que los salarios pactados resultan ser inferiores a los establecidos por la nueva norma que fijó el salario mínimo logía a seguir para asegurar, en el ámbito del convenio, la nueva percepción mínima garantizada por dicha norma. Y así resulta, por un lado, que la cantidad fijada como SMI para 2019, según el apartado 3 de la transcrita Disposición Transitoria Única del referido RD 1462/2018, queda asegurada en todo momento y para todas las relaciones laborales. Por otro lado, la forma de llegar al



aseguramiento de la percepción efectiva de la cantidad establecida como SMI, estará en función de las previsiones salariales que vengan establecidas en el convenio de referencia...”.

...siendo la intención de la norma examinada establecer una garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros; tal finalidad queda plenamente asegurada con la solución alcanzada. En efecto, de estimarse la tesis de los recurrentes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios (STC 31/84, de 7 de marzo) y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 CE, en relación con el Título III ET, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo”.

Para reseñar finalmente que deben tenerse en cuenta las reglas del convenio colectivo en la materia, por si de ellas pudiere deducirse una prohibición de la compensación y absorción de los incrementos del salio mínimo interprofesional, destacando al respecto que, en orden a la limitación de esa posibilidad, “solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio, colectivo (entre otras: STS de 10 de enero de 2017, Rjud. 503/2016; de 5 de abril de 2017, Rjud. 524/2016 y de 6 de marzo de 2019, Rec. 72/2018)”.

3.- El convenio colectivo de aplicación no contiene ninguna previsión específica que impida la absorción y compensación en los términos que resultan de la normativa legal general en la materia, definida en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que ya hemos transcrito, con lo que no hay en este caso razones que excluir los complementos en litigio, cuya naturaleza salarial resulta del todo incontrovertida.

Conforme a lo que llevamos dicho, debemos igualmente descartar
todas las alegaciones que se han formulado en los distintos
motivos de sus escritos de recurso.

El hecho de que el abono de tales complementos quede condicionado a la concurrencia de las circunstancias que convencionalmente generan su devengo, como es si mismo consustancial a cualquier clase de plus o



complemento salarial en función de las condiciones laborales que en cada caso determinan el derecho a su percepción, no impide su compensación.

Contra lo que sostienen los recurrentes, no hay norma legal que limite exclusivamente la absorción y compensación con los incrementos del salario mínimo interprofesional a los complementos vinculados a la realización de la jornada ordinaria de trabajo a una prestación de servicios normales, sin que el hecho de que obedezcan a razones singulares impida la aplicación de ese mecanismo, cuando el convenio colectivo no contiene regla que lo imposibilite en razón de la heterogeneidad de los conceptos salariales en juego.

Lo que hace innecesario adentrarse en el análisis de las condiciones, requisitos y circunstancias bajo las que se devenga uno u otro complemento, que serán todas ellas, sin duda, diferentes, y resultantes de la singular consideración de los variados aspectos de la relación laboral y condiciones de trabajo de quienes los perciben, lo que en ningún caso conduce a evitar su absorción y compensación si no hay en el convenio colectivo una específica disposición que así lo establezca.

Sin que tampoco haya argumentos jurídicos que avalen esa identificación del salario mínimo interprofesional con el salario base del convenio colectivo, a los efectos de excluir de la absorción y compensación los pluses y complementos no comprendidos en aquel salario base, como apuntan los recurrentes.

El principio de seguridad jurídica y el derecho a la no discriminación invocado por los recurrentes no se encuentra vulnerado, porque la aplicación del mecanismo de compensación y subrogación constituye una herramienta jurídica ordinaria en las relaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 26. 5 ET, que condiciona el alcance, los límites y la cuantía de la retribución que el trabajador haya de percibir a lo largo de la relación laboral, en función de las variables que inciden en la cuantía del salario y cuya activación conforme a derecho desplegará las consecuencias jurídicas que en cada caso procedan.

La previsión de dejar inalterada la estructura salarial que sistemáticamente incluye cada año el Real Decreto que fija el salario mínimo interprofesional para esa anualidad, supone mantener la existencia de los



diferentes conceptos retributivos que percibe el trabajador, pero no la de conservar inalterada la cuantía de unos y otros si procede la absorción y compensación que la misma norma regula y permite de forma expresa.

Y ya hemos dicho, que si el convenio colectivo no contempla una fórmula distinta para aplicar el mecanismo de la absorción y compensación, no hay razones para excluir los complementos salariales una u otra índole.

4.- De conformidad con el Ministerio Fiscal, lo hasta ahora razonado obliga a desestimar en su integridad los recursos de los sindicatos. Sin costas.

CUARTO. 1.- El recurso de la empresa interesa en su primer motivo la adición de un nuevo hecho probado quinto, en el que se haga constar que el plus de transporte forma parte de la base de cotización y está incluido en el convenio como concepto fijo que forma parte del salario bruto, abonándose todos los meses en su cuantía íntegra con independencia de los días de permiso retribuido de los que pueda disfrutar el trabajador.

Pretensión que no puede ser acogida, puesto que lo relevante es la naturaleza jurídica que haya de atribuirse al plus de transporte en función de la configuración que le otorgue el convenio colectivo y la real y efectiva finalidad que se persigue con su devengo, más allá del tratamiento que se le otorgue por la empresa en los recibos de nómina. Sin que en todo caso pueda incluirse en el relato de hechos probados una conclusión jurídica como sería la de afirmar que se trata de un concepto fijo que forma parte del salario bruto.

Siendo, además, que la redacción alternativa propuesta es en realidad una consideración más propia de las alegaciones de derecho, que no de los datos y elementos puramente fácticos a los que debe limitarse el relato de hechos probados.

FIRMA (1): Sebastian Moralo Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrote Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)

QUINTO. 1.- El motivo segundo denuncia infracción de los arts. 63.1 - que en realidad parece referirse al art. 36.1-, y 93 del convenio colectivo; 26 ET y art. 3 RD 231/2020 y 817/2021; así como de los arts. 1256, 3.1 y 1281 del Código Civil, y doctrina jurisprudencial que se cita, para defender que el plus transporte tiene naturaleza jurídica de complemento salarial y debe incluirse en



consecuencia entre los que han de ser objeto de absorción y compensación con la subida del salario mínimo interprofesional.

Alegato inatendible, cuando el convenio colectivo califica expresamente el plus de transporte como extrasalarial, lo incluye de forma expresa entre los conceptos indemnizatorios equiparados a dietas y comida, y no concurren elementos de juicio que permitan considerar que esconda en realidad una retribución complementaria de carácter salarial.

Así se desprende del art. 93 del convenio, que bajo la denominación de "Conceptos indemnizatorios", regula el plus transporte junto con las dietas, y a tal efecto dispone que se regirá por lo establecido en el artículo 36.1. del Convenio.

Bajo esa misma denominación de conceptos indemnizatorios, este último precepto establece: "Transporte: Es aquella cantidad fija que indemniza al trabajador por los gastos de transporte en los que incurra para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo. El carácter indemnizatorio de este concepto determina que su devengo se produzca únicamente en once pagas al año, al no devengarse durante las vacaciones, si bien su pago se realizará por importes iguales, durante los doce meses del año. Este concepto se devengará al precio fijado en tablas a partir del 1 de enero de 2011". Seguidamente regula la ayuda comida y las dietas.

2.- Tiene razón la empresa cuando señala que esa formal denominación del plus transporte como concepto indemnizatorio no debe prevalecer sobre la real y efectiva naturaleza jurídica de ese complemento, pero lo cierto es que no hay elementos de juicio que puedan conducir en este caso a atribuirle una calificación diferente de la contempla en el propio convenio.

El hecho de que se abone en una cantidad fija en términos anuales no desmerece esa consideración. El propio convenio excluye de su devengo el me⁵ o, y es evidente, que los trabajadores han de asumir necesariamente unos costes de transporte para trasladarse desde su casa hasta los diferentes aeropuertos en los que presten servicios, por lo que ciertamente obedece a la compensación de un



gasto realizado por los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, en los términos establecidos en el art. 26.2 ET.

No hay por lo tanto nada que desnaturalice su finalidad indemnizatoria, cualquiera que sea el tratamiento que la empresa le pueda estar atribuyendo al elaborar los recibos de nómina.

Como recuerda la STS 885/2022, de 26 de octubre, rec. 825/2019, sobre un asunto similar en esta misma materia "hemos sostenido que la simple lectura del precepto transcrito trasluce la naturaleza de compensación de gastos que se asigna a los complementos discutidos y, por ello - conforme al art. 27.2 ET -es innegable su carácter extrasalarial, porque tal calificación resulta evidente conforme los cánones interpretativos de literalidad e intencionalidad establecidos en el art. 1281 CC, y es avalada por la publicación del Convenio sin que la autoridad laboral - art. 90 ET - hubiese hecho tacha alguna de ilegalidad. Y para desvirtuar esta conclusión no bastan meros extremos formales [cuantía fija; forma de pago en quince mensualidades; retribución en vacaciones], puesto que precisamente para no tener que justificar el gasto se convino en señalar una cuantía en cómputo anual a percibir luego mensualmente a través de quince pagas".

Y eso mismo es lo que cabalmente sucede en el presente supuesto, sin que esos otros extremos puramente formales en el tratamiento del plus de transporte desnaturalicen su verdadero carácter extrasalarial, en la medida en que es indudable que los trabajadores han de asumir necesariamente un gasto en razón de su actividad laboral para sufragar los costes de traslado desde su lugar de residencia a los aeropuertos en los que prestan servicio.

3.- De conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de la empresa. Sin costas por tratarse de un conflicto colectivo, y con pérdida del depósito constituido para recurrir.

FALLO

FIRMA (1): Sebastian Morale Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrete Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar los recursos de casación interpuestos por Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.,



el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas de España (STAVLA) y la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), contra la sentencia dictada el 2 de noviembre de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 220/2021, seguida a instancia de FESMC-UGT, a la que se adhirieron el resto de sindicatos, contra Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A, para confirmarla en sus términos y declarar su firmeza. Sin costas y con pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FIRMA (1): Sebastian Moralo Gallego (21/03/2024 09:57)
FIRMA (3): Ignacio Garcia Perrote Escartin (22/03/2024 12:50)

FIRMA (2): Angel Antonio Blasco Pellicer (21/03/2024 11:49)
FIRMA (4): Concepcion R. Ureste Garcia (24/03/2024 20:14)

