

**La alteración salarial implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por lo que para su implementación se ha de seguir el procedimiento legalmente establecido**

**Se confirma la sentencia que estimó la demanda de conflicto colectivo y entendió que la práctica continuada de la empresa ahora recurrente de abonar el salario base por encima de las previsiones convencionales generó una condición más beneficiosa, y que la alteración de dicha práctica, para ajustar las cuantías a las tablas salariales del Convenio de empresa, constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, sin haber seguido el procedimiento previsto en el art. 41 del ET.**

Declara el Tribunal que en el presente caso no existe duda de que se está ante una condición que formaba parte de los contratos de los trabajadores afectados, generando un deber de la empresa como parte del contenido de dicho contrato, sin que el Convenio de empresa contenga elementos que justifiquen alterar o derogar la eficacia de la condición ya consolidada.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

**Sentencia 1034/2024, de 17 de julio de 2024**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 278/2022

Ponente Excmo. Sr. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

En Madrid, a 17 de julio de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., representada y defendida por el Letrado Sr. Moreno García-Moreno, contra la sentencia 1607/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 17 de octubre, en autos 4/2022, seguidos a instancia de D. Cristobal, en su condición de secretario de Organización del Sindicato Comisiones Obreras frente a SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., siendo parte USO, en materia de conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Cristobal, representado y defendido por el Letrado Sr. Pantoja Rollín.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- A través de su representación Letrada, D. Cristobal plantea la demanda que está en el origen de estas actuaciones. El escrito inicial está fechado el 6 de junio de 2022 y se dirigió a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Dicha demanda, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando que se dictara sentencia por la que se "declare, que la decisión empresarial constituye una verdadera Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, resultando la misma NULA DE PLENO DERECHO y, subsidiariamente a esta, INJUSTIFICADA, debiendo dejarse la misma sin efecto en ambos casos, reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, esto es,

dejando sin efecto el cambio en el sistema y la estructura de remuneración, así como se mantengan las cuantías salariales que se venían percibiendo en los incentivos afectados anteriores a la citada modificación, condenando a la empresa demandada, a estar y pasar por dicha declaración".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, tras cumplir la parte actora el requerimiento para aclarar el suplico de su demanda, se celebró el acto del juicio en el que el letrado del actor se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando su estimación, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 17 de octubre de 2022 se dictó la sentencia 1607/2022, en los autos 4/2022, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando la demanda sobre conflicto colectivo planteada por la representación Letrada de D. Cristobal, en su condición de Secretario de Organización del Sindicato Comisiones Obreras, frente a la empresa Schreiber Foods España, S.L., declaramos nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo impugnada, reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, esto es, dejando sin efecto el cambio en el sistema y la estructura de remuneración, manteniendo las cuantías salariales que se venían percibiendo en los incentivos afectados anteriores a la citada modificación, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración. Sin costas."

CUARTO.- El relato de hechos probados, contenido en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y la Mancha, es el siguiente:

" PRIMERO.- En fecha 23/06/2017 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, el Convenio Colectivo de la empresa SCHREIBER FOODS ESPAÑA S.L., la cual cuenta con dos centros de trabajo, uno en Noblejas y otro en Talavera de la Reina, con efectos desde el 1-01-2017 y vigencia de cuatro años, en cuyo art. 16, encuadrado en el Capítulo IV sobre "Retribuciones", relativo a la estructura salarial, establece que: "1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Complemento Personal. 2. El Salario Base retribuye la prestación de servicios dentro de un determinado Grupo y Categoría Profesional. 3. El Complemento Personal es un complemento que retribuye la realización de las funciones concretamente requeridas por cada Puesto de Trabajo. La cuantía de este complemento se ha fijado por las partes tras un análisis pormenorizado de la complejidad, habilidades y formación requeridas para el desempeño de cada Puesto de Trabajo. 4. La cuantía del Salario Base y el Complemento Personal, se establecen en las Tablas Salariales adjuntas como anexos III y IV en función del encuadramiento de cada trabajador en cada uno de los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo. 5. A efectos aclaratorios las partes acuerdan que el Salario Fijo no incluye la Mejora Voluntaria a la que se refiere el artículo 17, ni ninguno de los Complementos Salariales que se regulan en el artículo 19 y 20 de este Convenio Colectivo."

SEGUNDO.- Pese a la especificación en las Tablas Salariales de las cuantías correspondientes al salario base y al complemento personal a percibir por cada trabajador en función de su encuadramiento en los diferentes grupos, categorías y puestos de trabajo, desde la firma de dicho convenio, al igual que acontecía previamente, siguiendo el sistema existente con anterioridad, cuando les era de aplicación el convenio colectivo de industrias lácteas, vinieron percibiendo cantidades distintas por ambos conceptos, de tal forma que, si bien sumadas ambas alcanzaban siempre, y respecto a todos los trabajadores, la cantidad total abonable en concepto de salario fijo (salario base más complemento personal), sin embargo percibían una cantidad superior en concepto de salario base e inferior por el concepto de complemento personal, respecto a las que figuraban en las indicadas Tablas Salariales.

TERCERO.- En fecha 29-06-2022 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, el nuevo Convenio Colectivo de la Empresa SCHREIDER FOODS ESPAÑA S.L., con efectos desde el 2- 01-2021 y con vigencia de cuatro años, en cuyo art. 16, encuadrado en el Capítulo IV sobre "Retribuciones", relativo a la estructura salarial, establece que:

- "1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Complemento Personal.
2. El Salario Base retribuye la prestación de servicios dentro de un determinado Grupo y Categoría Profesional.
3. El Complemento Personal es un complemento que retribuye la realización de las funciones concretamente requeridas por cada Puesto de Trabajo. La cuantía de este complemento se ha fijado por las partes tras un análisis pormenorizado de la complejidad, habilidades y formación requeridas para el desempeño de cada Puesto de Trabajo.
4. La cuantía del Salario Base y el Complemento Personal, se establecen en las Tablas Salariales adjuntas como anexos III y IV en función del encuadramiento de cada trabajador en cada uno de los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo.
5. A efectos aclaratorios las partes acuerdan que el Salario Fijo no incluye la Mejora Voluntaria a la que se refiere el artículo 17, ni ninguno de los Complementos Salariales que se regulan en el artículo 19 y 20 de este Convenio Colectivo."

CUARTO.- El abono a los trabajadores del salario base y del complemento salarial en los términos indicados en el hecho probado segundo, se mantuvo por la empresa no solo con anterioridad a la firma del convenio colectivo publicado el 23-06-2017, sino durante toda la vigencia del mismo, y hasta el mes de abril de 2022, mensualidad en la que se altera el contenido de las nóminas, pasando a abonar tanto el salario base, como el complemento personal en las cuantías fijadas en las Tablas Salariales acompañadas como Anexos al convenio colectivo publicado el 29-06-2022, con efectos desde el 2-01- 2021.

QUINTO.- Tanto en el convenio colectivo del año 2017, como en el del año 2022, el art. 19, de contenido idéntico en ambos convenios, regula el denominado Complemento de antigüedad, estableciendo que: "Se pacta un Complemento de Antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezándose a contar los quinquenios desde el día que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la Compañía. Este Complemento de Antigüedad se calculará sobre el Salario Base que corresponda al Grupo y Categoría, siendo ilimitado el número de quinquenios."

SEXTO.- El presente conflicto colectivo afecta a todo el personal de la empresa demandada que perciba o vaya a percibir el complemento por antigüedad."

QUINTO.- Contra la expresada resolución la mercantil SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L, por medio de su asistencia letrada, preparó y formalizó, mediante escrito de fecha 27 de octubre de 2022, recurso de casación. Se desglosa en los siguientes motivos: PRIMERO.- Dos destinados a la revisión de los hechos probados tercero y cuarto, por error en la valoración de la prueba del art. 207 letra d) LRJS; SEGUNDO.- Dedicados dos motivos por razón de infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate de la letra e) del mismo precepto 207 LRJS.

SEXTO.- El 22 de noviembre de 2022, la representación letrada del demandante presentó escrito de impugnación del recurso. Sostiene como correcto el criterio de la sentencia recurrida. Todo lo anterior debe llevar a la desestimación del recurso.

SÉPTIMO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe el 30 de enero de 2023 en el sentido de considerar que no procede estimar ni las revisiones fácticas solicitadas ni los motivos de censura jurídica; de esta manera, procede la improcedencia del recurso.

OCTAVO.- Instruido el Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Se discute si la práctica (continuada, quinquenal) de abonar el salario base por encima de las previsiones convencionales ha generado una condición más beneficiosa (CMB). En caso de respuesta positiva, se debate si la alteración de esas cuantías, para ajustarlas a las tablas salariales del Convenio de empresa, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo. La empleadora no activó el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

#### 1. Demanda de conflicto colectivo.

El Secretario de Comisiones Obreras (CCOO) en Castilla la Mancha, como demandante, solicita que se declare nula la decisión empresarial (que identifica como MSCT) de ajustar los salarios abonados por la empresa a las previsiones del convenio colectivo. Interesa una sentencia reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, esto es, dejando sin efecto el cambio en el sistema y la estructura de remuneración, manteniendo las cuantías salariales que se venían percibiendo con anterioridad.

#### 2. Sentencia de instancia, recurrida.

Mediante su sentencia 1607/2022, de 17 de octubre, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y la Mancha, estima en su integridad la demanda. Razona, en síntesis, que estamos ante una CMB, pues la decisión de la empresa de abonar a los trabajadores el salario base (en mayor importe) y complemento personal (en menor importe) en cuantía distinta a la fijada en las diferentes tablas salariales ha tenido permanencia en el tiempo, al menos desde el año 2016. Que pese a haberse negociado en el año 2016 el Convenio Colectivo de empresa, con entrada en vigor en enero de 2017, se mantuvo inalterado el abono superior del salario base durante más de cinco años, sin que la empresa haya aportado base fáctica de la que inferir que se trata de un simple error.

#### 3. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) La mercantil SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L divide su recurso en cuatro motivos; dos destinados al error en la valoración de la prueba y dos motivos destinados a la censura jurídica.

En los dos primeros interesa una reconsideración de la breve crónica fáctica elaborada en instancia, solicitando adiciones y modificaciones en los términos que expresa en su recurso, y que recaen sobre los HP 3.º y 4.º.

Los otros dos motivos denuncian la infracción de las normas y jurisprudencia, al amparo del art. 207 letra e) LRJS en los siguientes términos: 1.- Alega la vulneración del artículo 3.1 letra c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y jurisprudencia aplicable; 2.- Por infracción del artículo 82 y ss ET en relación con los arts. 5.3, 6.1 y 18 del Convenio Colectivo y jurisprudencia.

El recurso acaba interesado la casación de la sentencia recurrida y la absolución de todas las pretensiones deducidas en su contra.

B) La representación de la parte actora presentó escrito de impugnación del recurso, solicitando su desestimación.

C) En concordancia con las previsiones del artículo 214 LRJS el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido su Informe, postulando la improcedencia del recurso. Por un lado, se opone a las revisiones fácticas instadas. En cuanto a los motivos destinados a la infracción de normas sustantivas y jurisprudencia solicita su desestimación.

SEGUNDO.- Revisión de los hechos probados (Motivos 1.º y 2.º del recurso).

El artículo 207.d) LRJS admite la posibilidad de que se articule un recurso de casación fundado en el "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". En concordancia, el artículo 210.2.b LRJS dispone que "en los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna".

#### 1. Doctrina general.

La mera lectura de los preceptos reproducidos evidencia que la Ley no permite la reconsideración plena del material probatorio. Se limita, por el contrario, a posibilitar un reexamen excepcional de la declaración de hechos probados cuando a la luz de ciertas pruebas (de carácter documental), se acredite que algún extremo de la misma es, sin duda, equivocado. Las consecuencias de esta configuración legal son múltiples puesto que condiciona las posibilidades reales de que la revisión de hechos probados se produzca en casación.

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican las limitaciones legales y jurisprudenciales existentes en orden a la revisión de hechos probados. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.
6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

2. Rectificación del HP Cuarto (Motivo 1.º del recurso).

A) Redacción de la sentencia recurrida

Conforme al tenor de la STSJ de Castilla La Mancha, el HP 4.º posee la siguiente redacción:

Pese a la especificación en las Tablas Salariales de las cuantías correspondientes al salario base y al complemento personal a percibir por cada trabajador en función de su encuadramiento en los diferentes grupos, categorías y puestos de trabajo, desde la firma de dicho convenio, al igual que acontecía previamente, siguiendo el sistema existente con anterioridad, cuando les era de aplicación el convenio colectivo de industrias lácteas, vinieron percibiendo cantidades distintas por ambos conceptos, de tal forma que, si bien sumadas ambas alcanzaban siempre, y respecto a todos los trabajadores, la cantidad total abonable en concepto de salario fijo (salario base más complemento personal), sin embargo percibían una cantidad superior en concepto de salario base e inferior por el concepto de complemento personal, respecto a las que figuraban en las indicadas Tablas Salariales.

B) Redacción propuesta en el recurso.

El recurso interesa que el citado HP 4.º quede con el siguiente tenor:

El abono a los trabajadores del salario base y del complemento salarial en los términos indicados en el hecho probado segundo, se mantuvo por la empresa no solo con anterioridad a la firma del convenio colectivo publicado el 23-06- 2017, sino durante toda la vigencia del mismo, y hasta el mes de abril de 2022, mes en el que se suscribe el nuevo convenio colectivo, en la que se altera el contenido de las nóminas, pasando a abonar tanto el salario base, como el complemento personal en las cuantías fijadas en las Tablas Salariales acompañadas como Anexos al convenio colectivo publicado el 29-06-2022, con efectos desde el 2-01- 2021.

Para tal revisión se basa en los documentos n.º 2 y 3 aportados tanto por la parte actora como demanda, porque fue en abril de 2022 cuando la comisión negociadora suscribe el convenio de 2022 y sus tablas salariales.

C) Consideraciones de la Sala

El motivo pretende, según la recurrente, servir de base para su posterior defensa de que un convenio colectivo es eficaz desde su firma y sustituye a los convenios y/o acuerdos anteriores que pudieran existir.

Expuesto los términos de la revisión, debemos rechazarla. Por lo pronto, el motivo no evidencia error alguno en la actuación del Tribunal de instancia al confeccionar el citado hecho. Ha quedado acreditado que se venía abonando el salario base y complemento en cuantía superior a la fijada y que es a partir de la nómina de abril de 2022 cuando se modifica tal situación. Además, estamos ante una cuestión jurídica, como es determinar si la conducta de la empresa de abonar con mayor importe el salario base desde al menos 2016 tiene o no la consideración de condición más beneficiosa, por lo que la modificación propuesta es innecesaria para alterar el fallo.

3. Modificación del HP Tercero (Motivo 2.º)

A) Redacción de la sentencia recurrida

A tenor del hecho probado tercero, la sentencia dictada por el Tribunal de primer grado ha dado como probado lo siguiente:

" TERCERO.- En fecha 29-06-2022 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, el nuevo Convenio Colectivo de la Empresa SCHREIDER FOODS ESPAÑA S.L., con efectos desde el 2- 01-2021 y con vigencia de cuatro años, en cuyo art. 16, encuadrado en el Capítulo IV sobre "Retribuciones", relativo a la estructura salarial, establece que:

- "1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Complemento Personal.
2. El Salario Base retribuye la prestación de servicios dentro de un determinado Grupo y Categoría Profesional.
3. El Complemento Personal es un complemento que retribuye la realización de las funciones concretamente requeridas por cada Puesto de Trabajo. La cuantía de este complemento se ha fijado por las partes tras un análisis pormenorizado de la complejidad, habilidades y formación requeridas para el desempeño de cada Puesto de Trabajo.
4. La cuantía del Salario Base y el Complemento Personal, se establecen en las Tablas Salariales adjuntas como anexos III y IV en función del encuadramiento de cada trabajador en cada uno de los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo.
5. A efectos aclaratorios las partes acuerdan que el Salario Fijo no incluye la Mejora Voluntaria a la que se refiere el artículo 17, ni ninguno de los Complementos Salariales que se regulan en el artículo 19 y 20 de este Convenio Colectivo."

B) Redacción propuesta por el recurso.

La empresa recurrente propone que al final del HP 3.º se añadan los siguientes preceptos del mismo Convenio de Empresa:

" El art. 5.3 del convenio colectivo de empresa publicado el 29 de junio de 2022, establece que "Con la firma del presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan dejar sin efecto cualesquiera pactos o acuerdos de empresa suscritos entre la Compañía y la representación de los trabajadores en relación con cuales quiere de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo...."

Así mismo, el art. 6.1 del mismo convenio, establece que "Las condiciones que se pactan en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Compañía en virtud de cualquier acuerdo, pacto o convenio, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio Colectivo".

Por último, señalar que el art. 18 del Convenio Colectivo establece los incrementos salariales, señalándose en su apartado 1 que, "los incrementos salariales pactados se aplicarán exclusivamente sobre los importes de Salario Base y Complemento Personal que figuran en los Anexos III y IV.....".

C) Consideraciones de la Sala

Tampoco esta adición puede prosperar. Es impropio de la crónica de lo acaecido la incorporación del tenor de los preceptos aplicables, incluso si contenidos en convenio colectivo. Su toma en cuenta tiene su lugar reservado en la fundamentación jurídica, en concordancia con lo previsto en los arts. 97.2 LRJS y 218.2 LEC.

Es verdad que el HP Tercero da cuenta del tenor del art. 16 del Convenio de empresa. Pero ni se ha solicitado su supresión, ni por otra parte se trata de un error formal grosero, porque permite a los observadores de la sentencia tener un conocimiento del iter temporal y de las distintas fuentes donde se han regulado en cada momento la composición del salario base y, por ello, permite facilitar el

acceso de los elementos para resolver los debates jurídicos planteados (si existe o no condición más beneficiosa, y en caso positivo si debió seguirse las previsiones legales de una MSCT).

#### 4. Conclusión.

Las razones que anteceden abocan a la desestimación de los dos primeros motivos del recurso, permaneciendo incólume el relato de hechos probados de la instancia.

TERCERO.- Infracciones de orden sustantivo (Motivo 3.º del recurso).

El artículo 207.e) LRJS abre las puertas de la casación basada en "Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

##### 1. Formulación del recurso.

El tercer motivo impugnatorio alega la vulneración del art. 3.1 c) ET y jurisprudencia aplicable. Argumenta que la sentencia no recoge cuál se supone que es la condición más beneficiosa otorgada por la empresa, ni los motivos para su establecimiento (no basta con la repetición o persistencia en el tiempo), ni la existencia de una voluntad inequívoca de la empresa de otorgar dicha supuesta condición. Por lo anterior, concluye el recurrente, se evidencia la existencia de error en las cuantías pagadas con anterioridad a la suscripción del nuevo convenio.

Finalmente, considera aplicable la STS 359/2022 de 20 de abril (rec. 265/2021), que llevaría a estimar su recurso.

##### 2. Normativa convencional aplicable.

A) Los dos sucesivos Convenios Colectivos de la Empresa SCHREIDER FOODS ESPAÑA S.L., vigente el primero desde enero de 2017 y el segundo desde enero de 2021, presentan la misma redacción en sus arts. 16 y 19.

B) El artículo 16 sobre "Retribuciones", relativo a la estructura salarial, establece que:

- "1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Complemento Personal.
2. El Salario Base retribuye la prestación de servicios dentro de un determinado Grupo y Categoría Profesional.
3. El Complemento Personal es un complemento que retribuye la realización de las funciones concretamente requeridas por cada Puesto de Trabajo. La cuantía de este complemento se ha fijado por las partes tras un análisis pormenorizado de la complejidad, habilidades y formación requeridas para el desempeño de cada Puesto de Trabajo.
4. La cuantía del Salario Base y el Complemento Personal, se establecen en las Tablas Salariales adjuntas como anexos III y IV en función del encuadramiento de cada trabajador en cada uno de los Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo.
5. A efectos aclaratorios las partes acuerdan que el Salario Fijo no incluye la Mejora Voluntaria a la que se refiere el artículo 17, ni ninguno de los Complementos Salariales que se regulan en el artículo 19 y 20 de este Convenio Colectivo."

C) Por su parte, el art. 19, regula el denominado Complemento de antigüedad, estableciendo que: "Se pacta un Complemento de Antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezándose a contar los quinquenios desde el día que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la Compañía. Este Complemento de Antigüedad se calculará sobre el Salario Base que corresponda al Grupo y Categoría, siendo ilimitado el número de quinquenios".

##### 3. Doctrina relevante.

A) Sobre la condición más beneficiosa.

En STS 791/2019 de 19 de noviembre (rec. 83/2018), resolvemos sobre la consideración de la cesta de navidad como una condición más beneficiosa. En ella, recordamos que nuestra doctrina constante en relación con el concepto y delimitación de las condiciones más beneficiosa -figura esta que es, precisamente, de creación jurisprudencial- para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro -y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. La consecuencia de su apreciación es la incorporación de la misma al paquete obligacional del contrato de trabajo (así se recuerda en las STS/4.ª de 22 septiembre 2011 -rec. 204/2010-, 5 y 26 junio 2012 - rec. 214/2011 y 238/2011-, 4 marzo 2013 -rec. 4/2012-, 15 junio 2015 -rec. 164/2014- y 21 abril 2016 -rcud. 2626/2014-).

Tras lo anterior, en la STS citada damos por reconocida a la cesta de navidad como condición más beneficiosa, por las siguientes razones: "venía siendo entregada desde el origen de la actividad de la empresa sin solución de continuidad hasta el año 2013. Y no puede negarse que en ese acto de la empresa se aprecian las notas definidoras de la controvertida condición más beneficiosa. No sólo se trata de una entrega de manera regular, constante y reiterada todos los años, sino que resulta patente que tal ofrecimiento se hacía con plena y consciente voluntad de beneficiar a los trabajadores de la plantilla, a todos sin excepción ni condicionamiento. El reparto de la cesta de Navidad no se produce por una mera tolerancia de la empresa, pues es evidente que, dado el volumen de la plantilla, esa entrega supone un desembolso económico que necesariamente tiene y debe ser aprobado y financiado, y, además, exige una determinada actividad de organización y logística -la empresa debe determinar el número de cestas que necesita, adquirirlas en el mercado y organizar su distribución o el sistema por el que las cestas lleguen a manos de cada uno de los trabajadores-. En suma, estamos ante una condición de trabajo que estaba incorporada al contrato de trabajo de los trabajadores afectados y, por ende, obligaba a la parte acreedora de dicha prestación -la parte empleadora- como parte del contenido de dicho contrato ex art. 3.1 c) ET y 1091 del Código Civil".

B) La STS 359/2022.

La recurrente cita en apoyo de este su motivo la STS 359/2022 de 20 de abril (rec. 265/2021. Incurrir en error irrelevante pues en verdad es el rec. 264/2021).

En ella se discute si la mercantil demandada debe complementar la prestación por desempleo (hasta el 100% del salario) que su plantilla ha recibido durante la suspensión contractual provocada por la pandemia de la Covid-19 (ERTE).

Conforme a su doctrina, en supuestos de convenios colectivos que se suceden, el presupuesto de la contractualización quiebra cuando surge un convenio colectivo "completo", desplazando en tal caso al contenido del precedente, aunque estuviera incorporado a los contratos de trabajo pues lo contrario quebraría con la regulación del sistema de fuentes de la relación laboral que nuestro ordenamiento viene consagrando y atentaría contra la propia autonomía colectiva, al cabo, origen de las propias condiciones contractualizadas. En este caso, ese complemento de la prestación por desempleo regulado en el CC anterior, no aparece reflejado en los tres convenios posteriores, por lo que no se puede entender contractualizado ese derecho.

4. Consideraciones específicas.

A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, consideramos que este motivo de recurso tampoco puede prosperar. Las razones para ello son las siguientes:

1.º Para una mejor comprensión es necesario destacar que la conducta de la empresa se instaura desde antes de 2017, y consistía en abonar a todos sus trabajadores la retribución correspondiente al

salario fijo (compuesto por salario base y complemento personal) de la siguiente manera: la parte destinada al salario base en mayor cuantía a la fijada en las tablas salariales; la correspondiente al complemento personal en importe inferior.

2.º Lo anterior denota que estamos ante una condición más beneficiosa respecto a la mayor retribución por salario base, que es lo aquí discutido. Muestra de ello es que a pesar de la entrada en vigor del CC de empresa en enero de 2017, la mercantil demandada ha seguido manteniendo el mismo sistema de abono, repetido en el tiempo y siendo consciente de ello. Durante tal lapso pudo corregir ese abono superior a las tablas salariales del convenio (para el salario base) y no lo hizo, siguiendo con él hasta las nóminas de abril de 2022.

3.º Debemos aplicar el mismo razonamiento seguido en la STS 791/2019 de 19 de noviembre (rec. 83/2018), pues teniendo en cuenta el volumen de la empresa, el número de trabajadores afectados, el hecho de que el complemento de antigüedad -regulado en el art. 19 CC empresa- toma como referencia para su cálculo el salario base y por ello supone que sea mayor siempre que éste también lo sea, nos permite alcanzar la misma conclusión, como es que "esa entrega supone un desembolso económico que necesariamente tiene y debe ser aprobado y financiado"; por lo tanto, se colige la concurrencia de una voluntad inequívoca de la empresa, y no de un simple error como sostiene.

En resumen, se dan los presupuestos señalados para la sostener la presencia de una condición más beneficiosa.

4.º Con lo anterior hemos descartado la presencia de un posible error en la actuación de la empresa en todo este periodo de tiempo. Además, como bien señala la sentencia de primer grado, la empleadora no aporta prueba alguna que permita confeccionar un hecho probado del que se derive tal error, siendo insuficiente su alegación en fase de recurso de estar ante una prueba diabólica sobre este punto, pues si hubo una equivocación tendrá algún origen, que no es aportado por la recurrente. tampoco ha intentado la revisión fáctica al efecto.

5.º Finalmente, no se puede aplicar la STS citada por la recurrente, pues en ese caso, tras la sucesión de convenios colectivos, la empresa demandada no realizó ningún acto de abono del complemento de la prestación por desempleo tras la pérdida de vigencia del Convenio que sí lo regulaba, como un signo de estar ante una condición más beneficiosa; en cambio, en nuestro caso es incontestable que la fórmula de abonar mayor importe el salario base siguió activa tras la entrada en vigor del Convenio de empresa en enero de 2017, esto es, hay repetición global y continuada de esa conducta, lo que impide trasladar aquí la doctrina de STS 359/2022 de 20 de abril (rec. 264/2021).

CUARTO.- Infracciones de orden sustantivo (Motivo 4.º del recurso).

#### 1. Formulación del recurso.

Al amparo de lo establecido en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, denuncia como infringidos los arts. 82 y ss del ET, en relación con los arts. 5.3, 6.1 y 18 del Convenio Colectivo de empresa publicado el 29 de junio de 2022, con efectos desde enero de 2021.

Argumenta, contra la decisión del Tribunal de instancia, de que no se han seguido los trámites del art. 41 ET, que nada señala la sentencia respecto de la aplicación y afección que la misma supone para la eficacia y validez del CC de empresa. Sostiene la recurrente que aplicar un convenio colectivo no puede ser calificado, sin más, como una modificación sustancial de condiciones laborales adoptada unilateralmente por la empresa.

Conforme a sus palabras, "que la empresa aplique el nuevo convenio colectivo suscrito, el cual no ha sido impugnado y que deroga los pactos o acuerdos anteriores, que sustituye las condiciones laborales preexistentes por las reguladas en él, que establece las tablas salariales aplicables y su revisión, no

puede ser calificado de modificación de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, no se le puede exigir el cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 41 del E.T".

## 2. Consideraciones específicas.

Al resolver el primer motivo hemos ratificado la existencia de una condición más beneficiosa consentida por la demandada, que siguió estando viva durante la vigencia del Convenio Colectivo de empresa vigente desde enero de 2017, cuyos términos son iguales a la norma convencional aprobada en 2022.

Por lo tanto, con apoyo en las mismas SSTs citadas, estamos ante una condición de trabajo que ya formaba parte del contrato de trabajo de los trabajadores afectados, generando ese deber a la empresa como parte del contenido de dicho contrato (ex art. 3.1.c ET), sin que podamos admitir que el CC de empresa -con efectos desde 2021- contenga elementos que justifiquen alterar o derogar la eficacia de la condición ya consolidada. Confirmación de lo anterior es que si la empresa quiso realizar ese ajuste, sería coherente que su ejecución se hubiese practicado con la entrada en vigor del CC de empresa de 2017, lo que no ocurrió.

Estamos ante una decisión de la empresa calificable de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, sin haber articulado el procedimiento previsto en el art. 41 ET; ello, provoca la confirmación de la decisión de la sentencia de primer grado.

## QUINTO.- Resolución.

Por las razones expuestas, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, debemos confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestimar el recurso.

Dada la modalidad procesal seguida, el fracaso de su recurso no comporta condena al abono de las costas causadas por la empresa recurrente ( art. 235.2 LRJS), pero sí la pérdida del depósito constituido para recurrir ( arts. 217.1 y 229.3 LRJS)..

## FALLO

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

1.º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la mercantil SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., representada por el Letrado Sr. Moreno García-Moreno.

2.º) Confirmar y declarar firme la sentencia 1607/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 17 de octubre, en autos 4/2022, seguidos a instancia de D. Cristobal, en su condición de secretario de Organización del Sindicato Comisiones Obreras frente a SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., siendo parte USO, en materia de conflicto colectivo.

3.º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

4.º) Acordar la pérdida del depósito que la empresa hubiera constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.