



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Sección: REY

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín N°6
Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Proc. origen: Procedimiento ordinario N° proc. origen:
0000485/2017-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social N° 3 de Arrecife

Rollo: Recursos de Suplicación

N° Rollo: 0000943/2018

NIG: 3500444420170001011

Materia: Otros derechos laborales
individuales

Resolución: Sentencia 000851/2019

Intervención:

Recurrente

Recurrido

Interviniente:

CENTROS DE ARTE CULTURA Y TURISMO
CABILDO DE LANZAROTE

Abogado:

MARIA ELENA TOLEDO BRAVO DE

LAGUNA

GUILLERMO GARCIA NERIN

En Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de julio de 2019.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D./Dña. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ, D./Dña. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA y D./Dña. MARINA MAS CARRILLO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000943/2018, interpuesto por [REDACTED] frente a Sentencia 000168/2018 del Juzgado de lo Social N° 3 de Arrecife los Autos N° 0000485/2017-00 en reclamación de Otros derechos laborales individuales siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. MARINA MAS CARRILLO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.- [REDACTED] viene prestando servicios por cuenta de la entidad demanda desde el 1 [REDACTED] con categoría profesional de ayudante de camarero.

(Hecho no controvertido)

SEGUNDO.- La Entidad demandada disponía de convenio propio de ámbito empresarial, que



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



afectaba a todos los centros de Arte , Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote. Dicho Convenio, se pactó inicialmente para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de diciembre de 2003 , pero fue prorrogado tácitamente al no haber sido denunciado , de acuerdo con su art. 3. Tras un proceso de negociación, la representación de los trabajadores y de la empresa alcanzaron el 3 de abril de 2013 un acuerdo sobre el I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Local Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote con una duración temporal de 7 años, del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2020.

Este convenio prevé en su artículo 11.3: " Durante las vacaciones anuales el trabajador percibirá, con cargo a la Entidad el salario base, el plus de convenio, el complemento y, en su caso, para los trabajadores que lo perciban el complemento personal".

y en su artículo 23: "Estructura salarial:

23.1.- La estructura salarial de la Entidad se compone de los siguientes conceptos retributivos:

A) Salario Base. B) Plus de Convenio. C) Complemento. D) Pagas extraordinarias. E) Bolsa de vacaciones.

23.2.- La estructura extrasalarial se compone de los siguientes conceptos retributivos:

A) Plus de Transporte y Distancia. B) Plus de Disponibilidad. C) Plus de Lavado de Ropa.

23.3.- Complemento Personal:

Una vez adecuados los conceptos salariales actuales a los aprobados en este convenio, la cantidad hasta llegar al salario resultante de cada trabajador será incluida en el complemento personal que será distinto para cada trabajador.

De esta forma, este complemento recogerá la cuantía de la diferencia salarial que reste a cualquier trabajador que, en cómputo anual, a la entrada en vigor del presente Convenio y por aplicación de la nueva estructura salarial, pudiese quedar percibiendo un salario superior al que corresponda a su categoría profesional.

Dicho complemento se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias y tendrá carácter salarial y sólo se aplicará a los trabajadores existentes en la empresa a la firma del presente Convenio Colectivo. Dicho complemento se actualizará conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La empresa garantizará mediante comunicación individual a cada uno de los trabajadores que integran la plantilla de la misma a la firma del presente convenio el importe del "Complemento Personal" al objeto de preservar sus derechos adquiridos y evitar la pérdida de su poder adquisitivo. En consecuencia, el complemento personal no podrá ser compensado, absorbido ni resultar modificado por la sola voluntad de la Empresa.

23.4 Fuera de estos conceptos retributivos, no se abonará ningún otro ya que, en su caso, han sido tenidos en cuenta al fijar el salario base y los complementos que anteceden."

(Hecho probado conforme al bloque de documentos Nº 5 y 7 del ramo de prueba de la entidad demandada).

TERCERO.- La parte actora recibió escrito de 15 de mayo de 2014 de la Entidad Demandada en el que consta:



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



“Por medio de la presente la Dirección de la Entidad Pública Empresarial Local Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote pone en su conocimiento que, en aplicación del acuerdo colectivo alcanzado en el procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo con los representantes legales de los trabajadores sobre la estructura retributiva de la plantilla de esta empresa, usted pasará a cobrar a partir de la nómina del mes de mayo de 2014 un complemento salarial denominado “Complemento Personal”.

Según el referido acuerdo, este complemento agrupa y sustituye íntegramente los siguientes conceptos que usted venía percibiendo hasta la fecha:

- *Antigüedad: 238,53 euros brutos mensuales.*
- *Paga de marzo: 1.077,93 euros brutos + antigüedad.*
- *Paga de octubre: 1.077,93 euros brutos + antigüedad.*

Por tanto, la aplicación del acuerdo colectivo alcanzado conlleva que los conceptos que, a la entrada en vigor del citado acuerdo, integran la estructura retributiva para todos los trabajadores serán los siguientes: salario base, Plus Convenio, Plus de Disponibilidad, Complemento, Plus de Transporte, Plus de Lavado de Ropa, Bolsa de Vacaciones (con las correspondientes dos pagas extraordinarias), y en su caso, el mencionado Complemento Personal. Asimismo se mantienen los actuales conceptos compensatorios a aquellos trabajadores que tengan derecho a su percepción, solo por el tiempo mientras tengan ese derecho y no siendo nunca consolidables, tales como Plus de Distancia, Diferencia de Nivel, Aportación Minusvalía, Plus de Recaudación, Nocturnidad y Ampliación de Jornada.

Dicho cambio en los conceptos retributivos no supone en ningún caso una disminución de la cuantía de su salario. En caso de error detectado con posterioridad en cualquiera de las cantidades, a favor o en contra, este será corregido de manera retroactiva en la siguiente nómina.

Este complemento no tendrá carácter compensable ni absorbible, sino que le será abonado con carácter consolidado en catorce pagas, con una cuantía individualizada para cada trabajador.

Como en el año 2014 ya le ha sido abonado la paga extra de marzo, el Complemento Personal que le será aplicable en su caso desde el mes de mayo hasta diciembre de 2014, será de 319,80 euros brutos mensuales, pasando a ser actualizado de nuevo en enero de 2015 recogiendo el prorrateo correspondiente de dicha paga. Dicho complemento personal para el año 2015 será de 120,68 euros brutos mensuales, con independencia de las actualizaciones salariales que puedan producirse por Ley”.

(Hecho probado conforme al bloque de documentos Nº 13 del ramo de prueba de la entidad demandada).

CUARTO.- Por la Entidad Demandada se presentó demanda de conflicto colectivo contra el Comité de Empresa sobre la interpretación de los artículos 11, en relación con lo dispuesto en la tabla salarial recogida en el Anexo número uno, y 23 del convenio de aplicación, que dio origen a los Autos Nº 232/2015, seguidos en este Juzgado, en los que recayó Sentencia Nº 85/2016 de 31 de marzo de 2016 y en cuyo fallo se estima parcialmente la demanda con el siguiente pronunciamiento:



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



“1. En cuanto al artículo 11.3 del Convenio, se incluirán los conceptos el salario base, el plus de convenio, el complemento y, en su caso, para los trabajadores que lo perciban el complemento personal, excluyendo el plus de transporte y distancia, el plus del lavado de ropa y el plus de disponibilidad.

2. En cuanto al artículo 23, tendrán derecho a percibir el complemento personal aquellos trabajadores que tras el cálculo de su retribución anual con el nuevo convenio, la misma sea inferior a la que venía percibiendo, en cuyo caso se le abona la diferencia y en caso contrario, percibirá la cantidad que resulte del nuevo Convenio sin modificación alguna”.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias dictó Sentencia de 30 de noviembre de 2016 en el Recurso de Suplicación Nº 684/2016 en cuya parte dispositiva; de una parte revocó el apartado primero del fallo de la Sentencia Nº 85/2016 de 31 de marzo de 2016 de este Juzgado, declarando que “los pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad se han de abonar a los trabajadores conforme a lo establecido en la tabla salarial del Convenio de empresa, es decir, en 12 pagas mensuales y por los importes que en dicha tabla constan, con independencia de que se esté disfrutando de vacaciones”; Y de otra “confirma el pronunciamiento declarativo del apartado segundo del fallo de la misma”.

(Hecho probado conforme al bloque de documentos Nº 1 y 2 del ramo de prueba de la entidad demandada).

QUINTO.- En concepto de diferencias mensuales por “Complemento Personal” no abonadas por la demandada desde abril de 2017 a febrero de 2018, se reclaman en la presente litis la cantidad de 3387,09 euros.

SEXTO.- En situación de normalidad, sin tener en cuenta periodos de incapacidad temporal o de huelga, las retribuciones brutas anuales de la parte actora por los conceptos previstos convencionalmente fueron de:

2013	2014	2015	2016	2017	2018
20.307,01	20.315,05	20.315,13	20.520,09	20.725,30	20.725,41

(Hecho probado conforme a los informes periciales elaborados por Don Enrique Miranda López y aportados dentro del ramo de prueba de la entidad demandada).

SÉPTIMO.- Desde el año 2015 y hasta la notificación de la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social de 30 de noviembre de 2016 (4 de abril de 2017), la entidad demandada venía abonando a los trabajadores los pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad en once mensualidades.

(Hecho no controvertido).

OCTAVO.- Desde abril de 2017, la entidad demandada comenzó a descontar mensualmente del complemento personal del trabajador la cantidad de 35,19 euros, y a partir de enero de 2018 el descuento se realizó en la cuantía de 27,42 euros.



(Hecho no controvertido).

NOVENO.- Se agotó la vía previa."

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

"DESESTIMO la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por [REDACTED] frente a **CENTROS DE ARTE, CULTURA y TURISMO EPEL – CACT (CABILDO DE LANZAROTE)**, y **ABSUELVO** a la demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento."

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La sentencia de instancia desestima la demanda presentada por el trabajador [REDACTED] frente a Centros de Arte, Cultura y Turismo EPEL-CAT (CABILDO DE LANZAROTE), en la que se reclamaba el pago de 3.387,09 euros en concepto de diferencias salariales mensuales por cuenta del "complemento personal" no abonado por la demandada desde abril de 2017 a febrero de 2018.

La sentencia explica que la pretensión se basa en el art. 23 del Convenio de aplicación y en la carta de garantías comunicada individualmente el 15 de mayo de 2014, conforme a los que se reconocía a cada trabajador de la demandada el citado complemento personal por cuenta de la diferencia entre la suma de los conceptos desaparecidos a la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo de la entidad, antigüedad, paga extra de marzo más antigüedad y paga extra de octubre más antigüedad, y el salario abonado conforme al nuevo convenio. La sentencia desestima la demanda sujetándose a la interpretación que resulta de la dictada por esta Sala en conflicto colectivo (autos 684/2016 de 30 de noviembre de 2016), que interpretaba el art. 23 del convenio en el siguiente sentido: "tendrán derecho a percibir el complemento personal aquellos trabajadores que tras el cálculo de su retribución anual con el nuevo convenio, la misma sea inferior a la que venía percibiendo, en cuyo caso se le abona la diferencia y en caso contrario, percibirá la cantidad que resulte del nuevo Convenio sin modificación alguna". Partiendo de esta declaración, entendía que al haber reconocido la misma sentencia el derecho de los trabajadores del CAT el del percibo en vacaciones de los pluses de transporte, lavado de ropa, y disponibilidad, esto es, en 12 pagas en lugar de en las 11 abonadas en aquel momento, el complemento personal debía minorarse en la cuantía de este importe reconocido y abonado.



Contra la Sentencia se alza el demandante a través de tres motivos, dos de revisión fáctica y otro de censura jurídica.

El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- Con amparo en el artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se formulan dos motivos:

1º.- Modificación del hecho probado tercero para que se corrijan las cantidades en él fijadas como percibidas por cuenta de las pagas extras de marzo y octubre que entiende deben quedar en 970,00 euros brutos cada una sumada la antigüedad, que se cifra en 0 euros:

"Según el referido acuerdo, este complemento agrupa y sustituye íntegramente los siguientes conceptos que venía percibiendo hasta la fecha:

-Antigüedad

-Paga de Marzo: 970,00 euros brutos+antigüedad

-Paga de Octubre: 970,00 euros brutos+antigüedad

(...)"

La lectura de la carta remitida al trabajador el 15 de mayo de 2014 al folio 241 de los autos acredita el hecho, estimándose el motivo al ser relevante en orden a fijar correctamente el importe percibido conforme al anterior convenio por el trabajador demandante, incluso aún en el caso de que no fuera relevante al no modificar el sentido del fallo, de cara a dejar en los hechos probados una relación de hechos ajustados a la realidad con miras a un ulterior recurso de casación.

2º.- Adición de dos párrafos al hecho probado (SÉPTIMO) de la sentencia que diga:

"SÉPTIMO: Desde el año 2015 y hasta la notificación de la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo social de 30 de Noviembre de 2016 4 de abril de 2017), la entidad demandada venía abonando a los trabajadores los pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad en once mensualidades.

A partir de abril del año 2017 cuando la empresa procedió a pagar correctamente, en cumplimiento de la sentencia de conflicto colectivo, el importe de los pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad en 12 mensualidades, a su vez modificó a la baja el "complemento Personal" dejando con ello sin contenido efectivo el fallo de la



sentencia de conflicto colectivo, al compensar y absorber en estos dos conceptos el pago obligado por sentencia judicial de los pluses de disponibilidad, transporte y lavado de ropa en las doce pagas anuales.

Se apoya en las nóminas de 2017 y 2018 (folios 247-312).

No se estima, la redacción del motivo tal y como se propone predetermina el fallo, siendo acertada la impugnación del Cabildo de Lanzarote en este sentido.

El fundamento de derecho quinto de la sentencia, con valor de hecho probado, recoge en su primer párrafo que reclama la parte actora las cantidades que resultan del recálculo de la cuantía del complemento personal que ha realizado la entidad demandada tras el criterio fijado por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias sobre interpretación del art. 11.3 del Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Local de Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote, y que ha supuesto un incremento en la cuantía de la estructura salarial de dicho convenio al abonarse los repetidos pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad en doce mensualidades y no en once. Este es el hecho que resulta relevante de cara a la resolución y que ya consta en la snetencia recurrida.

TERCERO.- Con amparo en el artículo 193 c) de la LRJS alega la parte infracción del artículo 5.1 del Convenio Colectivo 2014-2020 de los Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote, que recoge que el complemento personal no es absorbible ni compensable, la doctrina jurisprudencial de los actos propios, que se construye desde el art. 7.1 y 1.281 a 1.287 del Código Civil sobre interpretación de los acuerdos, y doctrina de la cosa juzgada material derivada del art. 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con la sentencia dictada por esta Sala el 30 de noviembre de 2016, recurso de suplicación 684/2016, sobre interpretación de los arts. 11 y 23 del convenio de aplicación.

Sostiene la parte recurrente que la demandada no acata la sentencia de la Sala dictada en el anterior conflicto colectivo, que interpretaba el art 11 del convenio en el sentido de que debían abonarse los pluses, denominados extrasalariales por el convenio, durante los doce meses del año incluidas las vacaciones, y no en los once en que venía haciéndolo, pues habría procedido a compensar esta mensualidad adicional con el importe del complemento personal calculado en escrito de 15 de mayo 2014, llevando a cabo una absorción y compensación prohibida por el propio art. 23 del convenio, lo que de hecho supone un incumplimiento de la sentencia dictada resolviendo el conflicto colectivo.

Añade que el art. 222.4 LEC vincula este proceso individual a lo resuelto en el colectivo sobre interpretación del convenio, por lo que no cabe revisar los argumentos vertidos por la empresa en aquel procedimiento, dado que el contenido del complemento personal y la naturaleza jurídica de los pluses dejados de abonar por la empresa ya fueron analizados en aquella sentencia.



En su escrito de impugnación la demandada explica, que el complemento personal se ha visto reducido en el periodo reclamado al darse cumplimiento a la sentencia de conflicto, ya que, al incrementarse a doce meses el pago de los pluses extrasalariales, en lugar de los once iniciales, el complemento personal debe reducirse, al ser menor la diferencia entre lo percibido con el nuevo convenio y lo abonado conforme al anterior, lo cual no es desconocer el carácter no compensable ni absorbible del complemento, sino ejecutar una sentencia. Expresamente señala que en aplicación del anterior convenio 1999-2003, durante los años 2013 y 2014, el trabajador percibía los citados Pluses (disponibilidad, transporte y lavado de ropa) durante las doce mensualidades. Pero al pasar a percibirlo en 11 pagas en los siguientes 2015 y 2016, el mes dejado de abonar, pasó a integrarse en el complemento personal, al calcularse el mismo por la diferencia del bruto anual del convenio colectivo de 2013 frente al convenio colectivo de 2014-2020, como regula el art. 23.3, teniendo en cuenta que el salario del nuevo convenio partía de un abono en once meses de los tres pluses. De no recalcularse el complemento personal teniendo en cuenta dicho abono en doce mensualidades, el resultado sería que de hecho se abonarían trece meses de estos pluses.

Además se trata de un ajuste que no supone una compensación anual que determine una minoración del complemento personal por incremento del salario del resto de trabajadores abonado según convenio.

Por último, reitera el argumento desechado por la sentencia dictada el 29 de marzo de 2019, recurso 883/18, sobre impago de los pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad, de que supondría un crecimiento retributivo superior al permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Subsidiariamente, para el caso de estimación de la demanda solicita que la condena se limite a las cantidades descontadas desde abril de 2017, en el importe que se recoge en el hecho probado octavo de la sentencia de instancia.

Efectivamente señala el art. 160.5 de la LRJS respecto de las sentencias dictadas en proceso de conflicto colectivo, que firmes producirán efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso administrativo. Previsión legal expresa para este procedimiento especial, que es concreción del art. 222.4 de la LEC que invoca la parte recurrente.

En la sentencia citada por ambas partes en sus escritos de 30 de noviembre de 2016, resolviendo el conflicto colectivo se decía:



“En el art. 23 se afirma que el plus de transporte, el plus del lavado de ropa y el plus de disponibilidad son extrasalariales. Sabido es que mediante la negociación colectiva se determina la estructura salarial, pero ello no quiere decir que sea facultad de las partes el otorgar o no a cantidades que perciba el trabajador naturaleza salarial, por lo que un concepto tiene el carácter que legalmente le corresponda con independencia de la calificación hecha por las partes, y de hecho no es infrecuente que determinadas cantidades que percibe el trabajador bajo la fórmula de prestaciones extrasalariales, con denominaciones varias, oculten su verdadera naturaleza salarial.

Al margen de ello (pues no es tal cuestión objeto del recurso), repárese en que en el caso que nos ocupa la tabla salarial se contempla el pago en 12 mensualidades de los pluses de transporte, lavado de ropa, y disponibilidad, incluyéndolos entre los denominados “conceptos mensuales”. En muchos convenios el establecimiento de una cantidad fija mensual por estos u otros conceptos constituye tan solo una simplificación de la gestión empresarial calculando la cantidad total anual correspondiente y prorrateándola entre 12 mensualidades.

En el presente caso es claro se pactó que el abono del importe anual de los controvertidos pluses se repartiría o prorratearía en 12 pagos “mensuales”. Así resulta de una adecuada interpretación normativa, teniendo en cuenta que -en relación con lo dispuesto en el art. 1281 C Civil- el art. 1284 del mismo establece que si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto; y por otra parte, el art. 1285 señala que las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas. Es por ello que debe concluirse que lo convenido fue que los pluses de transporte, lavado de ropa, y disponibilidad se abonen todos los meses, incluso en el periodo vacacional.”.

Y seguía respecto del complemento personal:

“...conforme a lo dispuesto en el art. 153.1 de la LRJS, el ámbito y objeto del procedimiento de conflicto colectivo no pueden ser sino controversias colectivas que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo. Sin embargo, lo que la Entidad empleadora pretende con su recurso es que se reconozca que en todos los casos, salvo en 3, ha calculado el complemento personal de forma correcta.

Tal pretensión no podría en ningún caso ser objeto de pronunciamiento en la presente litis pues, tal y como explicaba la Juez a quo, si los cálculos que la empresa realiza respecto de cada trabajador se ajustan o no a lo pactado, es cuestión numérica que debe analizarse caso por caso. De hecho hay tres supuestos en que la propia empresa reconoce que se incurrió en error de cálculo en la fijación de la cuantía del complemento personal. Es por ello que procede



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



la anunciada desestimación del recurso de la empresa.”

Esta sentencia en relación al señalado plus mantenía el pronunciamiento de la instancia, que acordaba: “En cuanto al artículo 23, tendrán derecho a percibir el complemento personal aquellos trabajadores que tras el cálculo de su retribución anual con el nuevo convenio, la misma sea inferior a la que venía percibiendo, en cuyo caso se le abona la diferencia y en caso contrario, percibirá la cantidad que resulte del nuevo convenio sin modificación alguna”.

Tal pronunciamiento supone, acoger la tesis de la sentencia de instancia, por cuanto no lleva a cabo la empresa una operación de absorción y compensación del mes adicional de pago de los tres pluses (transporte, disponibilidad y lavado de ropa) en relación con el complemento personal que se abona, sino una operación de ajuste en la determinación inicial del mismo tras la entrada en vigor del convenio 2014-20, una vez interpretados los arts. 11.3 y 23 por sentencia firme de conflicto colectivo a la que debe atenderse. No hay desconocimiento de la prohibición que al respecto establecen los arts. 5.1 y 23 del convenio, sino una operación única de fijación de su importe teniendo en consideración el efectivamente abonado por cuenta de los pluses del art. 11.3 del convenio 2014-2020, conforme con el criterio fijado en sentencia.

Dicho esto, la realidad de lo acaecido es la que ambas partes sostienen, ciertamente no discrepan en los hechos, pero la interpretación del art. 23 del convenio respalda el pronunciamiento al que llega la sentencia de instancia, cuando acertadamente explica que “las cantidades que reclama la parte actora son las que resultan del recálculo de la cuantía del complemento personal que ha realizado la entidad demandada tras el criterio fijado por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias sobre la interpretación del artículo 11.3 del I Convenio Colectivo ..., y que ha supuesto un incremento en la cuantía de la estructura salarial de dicho convenio al abonarse los repetidos pluses de transporte, lavado de ropa y disponibilidad en doce mensualidades no en once....en el caso de la actora, ese incremento de la estructura salarial del nuevo convenio significa una reducción en la cuantía de su complemento personal, pues es también el criterio fijado por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias de 30 de noviembre de 2016, que el complemento se calcula por la diferencia entre la retribución bruta anual anterior y la que resulte del nuevo convenio”.

No incrementando esta retribución bruta anual conforme al convenio de 2013, el pago en doce mensualidades de los pluses del art. 11.3 del convenio de 2014-2020, pues se venían abonando por todo el año, y no solo en once mensualidades, el incremento posterior conforme al nuevo convenio según interpretación judicial firme, supone la reducción del complemento personal en los importes que se fijan en el hecho probado octavo de la sentencia de instancia, por valor de 35,19 euros desde abril de 2017 y por el de 27,42 euros desde enero de 2018, que se estiman conformes a la interpretación del art. 11.3 y 23 del nuevo convenio.



A partir de lo expuesto desestima la Sala el recurso, pues si en anterior sentencia se estimó la reclamación por cuenta de los pluses citados para su abono en doce pagas en lugar de en once (sentencia de 29 de marzo de 2019, recurso 883/18), ya se dijo en la misma que:

“ nada tiene, en principio, que ver el complemento personal que responde a una finalidad distinta, y que está integrado por conceptos retributivos diferentes.

En efecto, como indica la propia carta que la empresa remite, el complemento “...agrupa y sustituye íntegramente a los conceptos de antigüedad, paga de marzo y paga de octubre...”; conceptos que nada tienen que ver con el plus de transporte, lavado de ropa y disponibilidad.

Cuando la empresa fijó el complemento personal y, además, por otra parte dejó de abonar los complementos en vacaciones, su idea era que éstos últimos se pagaban en 11 meses porque así lo disponía el articulado del Convenio Colectivo; de ahí que promoviese un conflicto colectivo para discutir, entre otros, este punto en concreto.

La parte actora reclama tales conceptos no pagados en junio de 2015 y 2016, y en este punto tiene razón pues el tenor literal de la sentencia de la Sala es claro.

Así pues, la empresa ha incumplido en este punto la sentencia, y nada tiene que ver en relación con ello el complemento personal, que responde a otra finalidad.”

Se desestima la demanda y confirma la sentencia de instancia.

CUARTO.- En aplicación de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS , la desestimación del recurso no lleva en este caso aparejada la condena en costas a la parte recurrente al disfrutar la misma del beneficio de justicia gratuita.

QUINTO.- A tenor del art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.



FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED] representado por la Letrada Doña Elena Toledo Bravo de Laguna, contra Sentencia de 30 de marzo de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Arrecife en los autos de 485/2017, sobre Derechos-cantidad, que confirmamos en su integridad.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 3 de Arrecife, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación para Unificación de doctrina**, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/0943/19 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 00 [REDACTED]

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



DILIGENCIA.- En Las Palmas de Gran Canaria, a .

Dada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo./a. Sr./a Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los Art. 266.1 de la L. O. P. J. y 212 de la L. E. C., archivándose la presente en la Secretaría de este Juzgado en el Libro de su clase. Doy fe