

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 126/2019 de 19
Feb. 2019, Rec. 186/2017**

Ponente: Sempere Navarro, Antonio Vicente.

CASACION núm.: 186/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 126/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 19 de febrero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por el Letrado Sr. López de Castro Ruiz, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 31 de mayo de 2017, en autos nº 7/2017, seguidos a instancia de dicha recurrente contra el sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, Central Unitaria Trabajadores (CUT), unión General de Trabajadores de Galicia, Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos, S.A. (SEAGA), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida la Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos, S.A. (SEAGA), representada y defendida por la Letrada Sra. Carballo Neira.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Confederación Intersindical Galega (CIG) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: a) nula e injustificada la decisión de la empresa SEAGA, notificada mediante escrito de 10 de marzo de 2017, de modificar las tablas salariales, en los términos que se indican en la propia comunicación. b) que el personal afectado por el conflicto colectivo tenga el derecho a ser sustituido por las condiciones retributivas que se aplicaban antes de la decisión impugnada mediante este conflicto colectivo, sin perjuicio de los derechos individuales reconocidos judicialmente. c) se condene a la empresa demandada a informar al personal afectado en las condiciones de remuneración que se derivan de la aplicación de la decisión impugnada mediante este conflicto colectivo, sin menoscabo de los derechos individuales reconocidos judicialmente.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, 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 31 de mayo de 2017 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando la demanda de Conflicto Colectivo sobre Modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por la Confederación Intersindical Galega (CIG), absolvemos de sus pretensiones a SEAGA SA, Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (CC.OO.), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Comisión General de Trabajadores de Galicia (UGT)".

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

1º.- La empresa pública autonómica Servicios Agrarios Galegos S.A (en adelante SEAGA) carece de convenio colectivo propio, rigiéndose por acuerdos en materias concretas alcanzados con los representantes de los trabajadores. El presente Conflicto Colectivo afecta a todos los trabajadores de los distintos centros, de trabajo de Galicia.

2º.- Con fecha 19-4-2013 se firmó Acuerdo entre la demandada y los representantes de los trabajadores en el que, señalando como Antecedente la reducción retributiva prevista en la ley 2/2013 do 28 de febrero, de Orzamentos xerais da Comunidade Autonoma de Galicia, se alcanza el siguiente pacto: " En base ao disposto en dita, normativa, as partes acordan aplicar a redución salarial prevista na Lei de Orzamentos sobre p complemento de produtividade existente nas actuais táboas salariais da empresa,. A parte _restante do complemento _ de produtividade se mantén, de xeito transitorio, con esta mesma denominación como un complemento mensual e persoal que o traballador percibirá íntegramente en 12 mensualidades, e que poderá ser extinguido ou incorporado a outros en próximas modificacións das táboas salariais. Nas categorías en que o complemento de produtividade non sexa suficiente. para efectuar a redución prevista na Leí de -Orzamentos, se realizará o axuste sobre o complemento de dedicación da categoría. Nas categorías en que exista algún complemento persoal absorbible o axuste se realizará primeiramente sobre este."

3º.- Hasta aquel momento los trabajadores percibían un Complemento de productividad, como un incentivo de producción variable, calculado en función de criterios fijos(responsabilidad, asistencia, puntualidad, rendimientos y 1, mantenimiento de equipos),siendo su aplicación diferente en atención a que fuera personal de Incendios o el resto, que se abonaba a fin de contrato o al menos en forma anual.

4º.- Con fecha, 10-3-2017 la demandada remitió a los Comités de empresa y a los Sindicatos con representación en la empresa comunicación que reza: " Asunto: Modificación das táboas salariais. A aprobación no Parlamento de Galicia da Lei 112017, do 8 de febreiro, de orzamentos xerais da CC.AA. de Galicia establece a recuperación da estrutura salarial previa ó aprobación da Lei 2/2013. A fin de dar cumprimento ao establecido, é preciso proceder á modificación das táboas salariais da Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos, para o cal compre abrir un proceso de negociación colectiva, é polo que se solicita unha proposta formal escrita de novas taboas salariais. Non obstante, a modificación debe ser aplicada nas retribucións a percibir no mes de marzo, o que non permite un proceso de negociación antes de que teña efectos. Esta modificación debería practicarse retrotraendo a situación existente en xaneiro de 2013, coa conseguinte recuperación do complemento y de produtividade vixente naquel momento. A modificación transitoria das táboas salariais foi obxecto de negociación colectiva, e mantivo a parte restante do complemento de produtividade, de Xeito transitorio, como un complemento mensual. A recuperación literal do complemento implicaría unha redución inmediata das retribucións mensuais e a restauración do complemento variable, procedendo ao seu abono anual. A fin de que ningún traballador vexa diminuídos os seus ingresos, a aplicación farase de xeá_to inmediato, mantendo o abono da parte que os traballadores veñen percibindo mensualmente, efectuando as

posteriores regularizaciones, pertinentes e dando' tempo a un posible acordo de modificación derivado das negociacións."

5º.- Por la representación de CC.OO. se remitieron a la empresa empresa "alegaciones" en los que entendían que el régimen del complemento de productividad anterior al 2013 era injusto, oponiéndose al regreso al mismo. Ante la presentación de esta demanda, se paralizaron las negociaciones".

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la Confederación Intersindical Galega (CIG), Su Letrado Sr. López de Castro Ruiz, en escrito de fecha 13 de julio de 2017, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LJS, por infracción de los arts. 41.1.d) y 41.4 ET , art. 28.1 CE . SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LJS, por infracción de art. 41 ET , art. 11.2 Ley 1/2017, 8 febrero .

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y alcance del debate.

Resolvemos ahora un conflicto colectivo suscitado como consecuencia de que determinada empresa pública (SEAGA) aplica a su plantilla los ajustes retributivos contemplados en una Ley autonómica (de Galicia), omitiendo los trámites de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT).

1.Datos y hechos relevantes.

A tenor de cuanto la sentencia de instancia considera probado (sin que ahora se cuestione), y a nuestros efectos, interesa destacar algunos aspectos de lo acaecido.

A) Ante la ausencia de convenio colectivo propio, las relaciones laborales en SEAGA vienen estando sometidas a diversos acuerdos colectivos, sobre materias concretas.

B) Los trabajadores percibían un Complemento de productividad, como un incentivo de producción variable, calculado en función de criterios fijos (responsabilidad, asistencia, puntualidad, rendimientos y mantenimiento de equipos), siendo su aplicación diferente en atención a que fuera personal de Incendios o el resto, que se abonaba a fin de contrato o al menos en forma anual.

C) La Ley autonómica 2/2013 de 28 de febrero introdujo diversas restricciones en materia de gasto público, incluyendo una reducción retributiva para los empleados de tal clase.

D) Con fecha 19 de abril de 2013 se alcanza un Acuerdo sobre traslación de la referida minoración retributiva al ámbito de la empresa. Su tenor es el siguiente:

"En base ao disposto en dita normativa, as partes acordan aplicar a redución salarial prevista na Lei de Orzamentos sobre o complemento de produtividade existente nas actuais táboas salariais da empresa. A parte restante do complemento de produtividade se mantén, de xeito transitorio, con esta mesma denominación como un complemento mensual e persoal que o traballador percibirá íntegramente en 12 mensualidades, e que poderá ser extinguido ou incorporado a outros en próximas modificacións das táboas salariais. Nas categorías en que o complemento de produtividade non sexa suficiente para efectuar a redución prevista na Lei de Orzamentos, se realizará o axuste sobre o complemento de dedicación da categoría. Nas categorías en que exista algún complemento persoal absorbible o axuste se realizará primeiramente sobre este."

E) La Ley autonómica 1/2017 de 8 de febrero establece la recuperación de la estructura salarial previa a la aprobación de la Ley 2/2013.

F) Con fecha 10 de marzo de 2017 SEAGA comunica a los Comités de empresa y a los sindicatos con representación en la empresa su decisión de modificar la estructura retributiva. De su contenido (cf. HP Cuarto) deriva que:

La modificación de las tablas salariales, que comunica debe practicarse por así disponerlo la Ley 1/2017 de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia, debiendo hacerse retrotrayendo a la situación existente a enero de 2013.

Para la modificación de las tablas salariales es preciso un proceso de negociación colectiva, por lo que solicita a los que dirige la comunicación le hagan una propuesta formal escrita de nuevas tablas salariales.

La modificación debe ser aplicada a las retribuciones del mes de marzo, según la misma Ley 1/2017; a fin de que los trabajadores no vean disminuidos sus ingresos, la modificación que afecta al complemento de productividad se hará de forma inmediata manteniendo el abono de la parte que los trabajadores vienen percibiendo mensualmente y efectuando luego las regularizaciones pertinentes, dando tiempo así a un posible acuerdo de modificación derivada de las negociaciones.

2. Demanda de conflicto colectivo.

Con fecha 5 de abril de 2017 el Abogado y representante de la Confederación Intersindical Galega (CIG) presenta demanda de conflicto colectivo contra la SEAGA.

Sostiene que la decisión empresarial de 10 de marzo de 2017 es nula al haberse acordado sin seguir previamente los trámites del art. 41 ET. Considera que estamos ante una MSCT de índole colectiva que afecta al sistema y cuantía retributiva, sin que pueda ampararse la demandada en el cumplimiento de la Ley 1/2017 de Galicia.

A su entender, la Ley 1/2017 hace referencia a los conceptos minorados por la Ley 12/2015. Sin embargo, el acuerdo de 2013 se debió a la aplicación de la reducción prevista en la Ley 1/2013 de Galicia, en el que además se pactó que el complemento de productividad pasara de variable anual a fijo mensual, beneficiando así a los trabajadores.

3. Sentencia de instancia.

La STSJ Galicia de 31 mayo 2017 (proc. 7/2017), tras descartar que concurra la falta de acción alegada por la empleadora, examina los argumentos en presencia y desestima la demanda.

Invoca diversas sentencias de esta Sala Cuarta con arreglo a las cuales las modificaciones que las normas presupuestarias introducen en las condiciones de trabajo de los empleados públicos no se hallan sujetas al marco del art. 41 ET, precisamente porque se establecen por mandato legal. La negociación, si la hubiera, no resulta obligatoria y en todo caso habría de contraerse a "instrumentar la reducción impuesta por mandato legal".

Concluye que "precisamente porque ese mandato legal podía beneficiar a determinados trabajadores (aquellos a los que la reducción hubo de aplicarse a complementos de dedicación o incluso personales), la demandada debía aplicarla sin más trámite ni negociación, como hizo. En cambio, admitiendo que la supresión del complemento de productividad mensual a favor de otro anual, aún en cuantía que pudiera resultar superior, podía causar perjuicios temporales a los trabajadores, se muestra dispuesta a una negociación con la representación social para instrumentar ese cambio. Pero, en cualquier caso, al no estar ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo a iniciativa de la Empresa, la demanda debe ser desestimada."

4. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) Con fecha 13 de julio de 2017 el Abogado y representante de CIG formaliza recurso de casación frente a la sentencia dictada por la Sala de Galicia, cuya casación interesa a fin de que se

dicte otra estimando las pretensiones de la demanda. Lo estructura en dos motivos, ambos destinados a examinar la cuestión de fondo.

Por un lado, alega que la comunicación de 10 de marzo de 2017 supone una MSCT por lo que debe ir precedida de un periodo de consultas. Al haber dispuesto la empresa que su aplicación, aunque sea parcial, la hará de forma inmediata, debe declararse nula.

Por otra parte, sostiene que la doctrina legal aplicada por la sentencia recurrida no es trasladable al caso litigioso.

B) Con fecha 26 de julio de 2017 la Letrada de la Xunta de Galicia presenta escrito de impugnación al recurso, interesando su desestimación.

Repasa las sucesivas Leyes de Presupuestos y pone de relieve que la recuperación retributiva ordenada por la Ley 1/2017 no requiere previa negociación, porque no se subsume en la categoría de las MSCT. Postergar su aplicación tendría efectos perjudiciales para determinados trabajadores, además de que se trata de norma imperativa.

Respecto del segundo motivo de recurso pone de relieve que no combate realmente la argumentación de la sentencia sobre carácter anual del presupuesto.

C) Con fecha 7 de febrero de 2018 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el art. 214.1 LRJS , inclinándose por la desestimación del recurso.

El Informe pone de relieve la reciente doctrina de esta Sala sobre inaplicación de las reglas de la MSCT a los supuestos en que una Ley introduce alteraciones en el contenido de los contratos de trabajo.

Asimismo examina el tenor de la Ley de 2017 y concluye que la única interpretación posible es la asumida, de modo razonado, por la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- Necesidad de aplicar las garantías del artículo 41 ET (Motivo 1º del recurso).

El artículo 207.e) LRJS contempla la posibilidad de que el recurso de casación se base en el motivo delineado como "Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate". Este es el cauce elegido por el recurrente para formular sus dos motivos de impugnación frente a la sentencia de instancia.

1. Formulación del motivo.

El recurrente denuncia la infracción de los artículos 41.1.d) y 41.4 ET , en conexión con el artículo 28.1 CE . Considera que la actuación empresarial invierte los términos legalmente diseñados, puesto que introduce el cambio de condiciones y anuncia una posterior negociación, siendo el orden preceptivo el inverso.

El artículo 41.1.d) ET identifica como una las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, la que afecten a "Sistema de remuneración y cuantía salarial".

El extenso artículo 41.4 ET desarrolla el mandato que enuncia su primer párrafo, confirme al cual "la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados [...]".

Por su lado, el artículo 28.1 CE consagra la libertad sindical ("Todos tienen derecho a sindicarse libremente.....").

2. El concepto de MSCT.

A) En SSTs como las de 11 de diciembre de 1997 (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (rec. 183/2004), 26 de abril de 2006 (rec. 2076/2005),

17 abril 2012 (rec. 156/2011), 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014), 12 septiembre 2016 (rec. 246/2015) o 971/2017 de 29 noviembre (rec. 23/2017), entre otras muchas, se sienta doctrina de alcance general sobre qué significa que un cambio sea sustancial.

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "iusvariandi" empresarial.

Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes.

B) En esas sentencias se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador.

Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones.

Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados.

C) Modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio.

D) El supuesto del artículo 41 ET , en suma, solo contempla los casos en que la MSCT se produce por iniciativa unilateral de la empresa pero al amparo de causas determinadas. " *La norma facilita, entonces, el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, como son garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos (art. 35.1 CE), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo (art. 40.1 CE), así como la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) "*, por asumir los términos de la STC 8/2015, de 22 de enero .

3. Modificación sustancial y Ley de presupuestos.

A) Numerosas resoluciones, como las SSTS 18 octubre 2011 (rec. 61/2011), 19 diciembre 2011 (rec. 64/2011), 31 enero 2012 (rec. 184/2010) o 10 febrero 2012 (rec. 107/201), entienden que diversas restricciones de derechos en el ámbito del empleo público "suponen unas medidas de política de empleo establecidas en uso de unas facultades normativas similares a las que en ocasiones anteriores han supuesto para los empleados públicos medidas que empeoran sus condiciones laborales, habiéndose convalidado constitucionalmente tales medidas, según hemos visto".

B) En diversas ocasiones hemos debido afrontar supuestos más o menos similares al presente, realizando una delimitación conceptual acerca del alcance que posea la figura de la MSCT regulada por el artículo 41 ET . En particular, puede verse las SSTS 28 septiembre 2012 (rec. 3/2012), 25 septiembre de 2013 (rec 77/2012) y 26 diciembre 2013 (rec. 66/2012).

Allí explicamos, y ahora reiteramos, que resulta obligado el respeto al principio de jerarquía normativa y que el convenio colectivo ha de ceder ante las normas de superior rango. Y si, a resultas de ello, se introducen alteraciones en los derechos de los trabajadores *no es este el caso de una modificación de las condiciones de trabajo acordada unilateralmente por el empresario, por lo que la negociación, si la hubiere, no resulta obligatoria y, en todo caso, habría de contraerse a "instrumentar la reducción impuesta por mandato legal"*.

C) El supuesto del artículo 41 ET , en suma, solo contempla los casos en que la MSCT se produce por iniciativa unilateral de la empresa por causas determinadas. La expuesta doctrina constitucional está plenamente asumida por nuestra jurisprudencia, como no podía ser de otro modo y exige el art. 5 LOPJ . De entre todas, basta con examinar las SSTS 10 junio 2013 (rec. 91/2012) y 11 octubre 2013 (rec 95/2012), en las que se aborda la reducción de derechos referida a entes públicos de Derecho Privado.

D) La STS 18 diciembre 2013 (rec. 2566/2012) también participa de este mismo enfoque. Cuando se altera la ordenación del tiempo de trabajo de una persona para cumplir las exigencias de las normas de seguridad y salud, la decisión patronal escapa al régimen del art. 41 ET pues "se hallaba justificada en el cumplimiento de una obligación legal de ineludible cumplimiento para la empresa" y "no constituye una modificación sustancial de condiciones de las que regula el art. 41 ET , ni exige, por consiguiente, el cumplimiento del procedimiento allí establecido".

Asimismo la STS 21 noviembre 2014 (rec. 9/2014) explica que todas las alteraciones de las condiciones de trabajo que, según los recurrentes, lleva consigo la puesta en práctica del incremento de jornada dispuesta en la Ley Presupuestaria tiene su amparo en la afirmada prevalencia de la Ley sobre el Convenio Colectivo, sin que estemos ante una MSCT en sentido estricto.

En todos estos casos, como expone la STS 13 mayo 2015 (rec. 80/2014), existe una variación sustancial de derechos para los trabajadores y es, de manera inmediata, la empleadora quien aplica esa restricción; ahora bien, la actuación empresarial para acomodar la realidad a los mandatos legales, incluso postergando lo previsto por convenio colectivo, no precisa el acudimiento al mecanismo de MSCT contemplado en el artículo 41 ET .

En iguales términos puede verse la STS 220/2017 de 15 marzo (rec. 159/2016).

4. Decisión sobre el motivo.

Las infracciones normativas que este primer motivo denuncia se sujetan a un claro silogismo cuya premisa mayor (que ha habido una MSCT), va seguida de otra secundaria o menor (que no se ha desarrollado el procedimiento previsto en el artículo 41 ET) y ambas abocan a una clara conclusión (la nulidad de la decisión de SEAGA).

Sin embargo, de acuerdo con la reiterada doctrina de esta Sala, los cambios introducidos en la relación laboral (aunque sean de relevancia) como consecuencia de los mandatos legales no han de sujetarse a las disposiciones del artículo 41 ET . Mal puede infringirse la regulación de la MSCT si estamos ante una figura diversa.

De acuerdo con lo manifestado por el Informe del Ministerio Fiscal, consideramos que la doctrina contenida en la sentencia recurrida es acertada y que no procede su casación.

TERCERO.- Aplicación indebida de la norma presupuestaria e inaplicación del artículo 41 ET (Motivo 2º).

1. Formulación del motivo.

Al amparo del art. 207 e) LRJS el segundo motivo denuncia la inaplicación del art. 41 ET y la aplicación indebida de los arts. 11.Dos) de la Ley 1/2017 de los Presupuestos Generales de Galicia .

Alega que la doctrina de las SSTS que recoge la sentencia recurrida no son aplicables al caso por dos razones:

1ª) Porque, para proceder a la modificación de las tablas salariales SEAGA invoca la Ley 1/2017. En ella se dispone que "sin perjuicio de lo anterior y de lo establecido se recuperarán los conceptos retributivos amminorados como consecuencia del ajuste retributivo recogido en la Ley 12/2015...".

Sin embargo, el acuerdo de modificación de las tablas salariales de SEAGA era de 19 de abril de 2013 y perseguía cumplir con la Ley 2/2013, de modo que no existe consonancia entre la causa legal invocada y la decisión que adoptó.

2ª) Considera incorrecto afirmar que la Ley 1/2017 admite una aplicación directa cuando la propia empresa reconoce la necesidad de negociación; y el acuerdo firmado en 2013 para la aplicación de la Ley 2/2013 fue objeto también de negociación previa, lo que excluye que sus términos pueden ser modificados unilateralmente por la empresa en virtud del principio "pacta sunt servanda".

2.Consideraciones específicas.

A) Tiene razón la impugnante del recurso cuando reprocha al mismo que, en este motivo, parece dirigirse más frente a la decisión empresarial cuestionada que frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social. Eso comporta que los argumentos sobre los que se ha basado la desestimación solo aparecen combatidos de forma parcial.

B) En buena medida, estamos ante un motivo de recurso que reitera argumentaciones vertidas en el precedente y, desde luego, que parte de la misma premisa que hemos considerado errónea. Puesto que no existe una MSCT de las contempladas en el artículo 41 ET tampoco cabe enjuiciar su calidez examinando los requisitos formales que la Ley contempla para tales casos.

C) La Ley gallega 12/2015 (citada en la Ley 1/2017) mantenía, como las leyes presupuestarias anteriores, las reducciones presupuestarias acordadas por la Ley 2/2013, e impedía cualquier alza de las remuneraciones superior al 1%.

A la vista de ello la interpretación lógica respecto del alcance que posee la Ley de 2017, estableciendo la recuperación de los conceptos retributivos, es la que asume la empresa demandada y convalida la sentencia recurrida.

No puede sostenerse que la decisión empresarial cuestionada carece de causa porque en el escrito que la comunica a los trabajadores se haya omitido la mención de la Ley 12/2015.

D) Que acuerdos anteriores hayan sido negociados en modo alguno resta imperatividad a la Ley de 2017, del mismo modo que tampoco exige que antes de aplicarla en la práctica debe llevarse a cabo esa negociación. En el fundamento anterior queda expuesta la argumentación por la que los acuerdos o convenios colectivos han de ceder ante las previsiones de una previsión legal posterior.

E) La causa legal invocada por Seaga no es otra que la entrada en vigor de la Ley de 2017, al margen del mayor o menor acierto que las posteriores explicaciones de su escrito contienen. Consideramos acertada la solución que la sentencia recurrida alberga, haciendo pivotar su decisión sobre el valor de esa norma.

Que la empresa abra las puertas a una negociación para determinar cuestiones de detalle en modo alguno oscurece la razón por la que dirige el escrito cuyo contenido se viene impugnando.

CUARTO.- Resolución.

Atendiendo a las consideraciones precedentes, el fracaso de los dos motivos del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida aparecen como inevitables.

Pese a resultar vencido, el Sindicato CIG no debe ser condenado en costas, tanto por haber actuado como representante de los trabajadores (art. 235.1 LRJS) cuanto por encontrarnos en el marco de un conflicto colectivo (art. 235.2 LRJS).

FALLO

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

1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por el Letrado Sr. López de Castro Ruiz.

2) Declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 31 de mayo de 2017, en autos nº 7/2017, seguidos a instancia de dicha recurrente contra el sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, Central Unitaria Trabajadores (CUT), unión General de Trabajadores de Galicia, Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos, S.A. (SEAGA), sobre conflicto colectivo.

3) No realizar pronunciamiento sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.