

CONDICIONES PARA LA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE LOS SALARIOS.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

En Madrid, a 14 de septiembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), representada y defendida por la letrada D.^a María Torres Ramos, contra la sentencia dictada el 13 de febrero de 2015 (AS 2015, 653) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 839/2014, seguido a instancia de la ahora recurrente contra Ericsson España, S.A. Ha sido parte recurrida la empresa Ericsson España, S.A., representada y defendida por el letrado D. Bruno Álvarez Padín.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.– El día 14 de noviembre de 2014 se presentó demanda en materia de conflicto colectivo por la representación procesal de UGT, Federación de Metal, Construcción y Afines de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia «mediante la que se condene a la mercantil a abonar las cuantías correspondientes al Complemento por mejora de productividad desde septiembre de 2013, procediendo a la regularización de las nóminas».

SEGUNDO.– Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, con el resultado que consta en el Acta levantada al efecto y en el correspondiente soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

TERCERO.– Con fecha 13 de febrero de 2015 (AS 2015, 653) se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid , en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda presentada por UGT Federación de Metal, Construcción y Afines contra Ericsson España, S.A. sobre conflicto colectivo, y en consecuencia absolvemos a la demandada».

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

« 1º .– Los trabajadores afectados por el presente conflicto son todos los que prestan servicios para la demandada ERICSSON ESPAÑA S.A. en los centros de trabajo de Madrid – Fuenlabrada, calle Hungría 8; Madrid calle Vía de los Poblados 13; y Madrid calle Retama 1 Edificio Torre Suecia (hecho conforme) en número de 2.117 (documento 3 demandada).

2º .– En los contratos de los trabajadores figura una cláusula del siguiente tenor literal: "La cuantía de la retribución será de (...) euros brutos anuales, que corresponde a las doce pagas mensuales y a las dos pagas extraordinarias, las cuales se abonarán de forma prorrateada junto a las doce pagas mensuales (...) La retribución arriba citada incluye el salario base y cualesquiera otros conceptos que pudieran ser establecidos por la ley o por convenio colectivo, teniendo carácter de retribución voluntaria la diferencia entre la remuneración a que tuviera derecho el trabajador en virtud de convenio colectivo o de cualquier otra normativa y la remuneración establecida en la presente cláusula. La compañía podrá compensar y absorber cualquier otro incremento al que el trabajador pudiera tener derecho en el futuro con la mencionada retribución voluntaria. Adicionalmente, el trabajador podrá tener derecho a una retribución variable no consolidable en función del cumplimiento de los objetivos fijados por la compañía para cada año fiscal, de acuerdo con la política de la compañía que resulte de aplicación en cada momento (...)" (documento 3 parte actora, documento 2.1 del CD aportado por la demandada, documento 13.I prueba demandada, testifical de D. Higinio).

3º. – Hasta diciembre de 2014 inclusive, la demandada ERICSSON ESPAÑA S.A. venía abonando a sus trabajadores el salario pactado en un único concepto, "salario base", siendo superior su cuantía a la que resultaría de aplicar los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo ya mencionado. En algunos escasos trabajadores el salario pactado era inferior al de convenio y se completaba hasta alcanzar la

cuantía total del convenio colectivo (documentos 2.1, 2.2 y 2.3 del CD aportado por la demandada, documento 12 demandada y testifical de D. Higinio). Algunos trabajadores procedentes de otra empresa del grupo tenían los conceptos salariales desglosados en la nómina y lo mismo sucede con algunos trabajadores a los que se aplicaba un antiguo convenio de la empresa (documento 1 actora y testifical de D. Higinio).

4º .- En otras empresas del grupo, como ERICSSON NETWORK SERVICES, se abona el complemento de productividad de manera diferenciada en la nómina desde el año 2005, año en que aparece por primera vez dicho concepto en el convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (hecho conforme).

5º. - Por la representación sindical de UGT en la empresa demandada se presentó con fecha 25-10-13 escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social alegando que la empresa no abonaba el complemento de productividad del convenio colectivo del Metal de Madrid y tras oír a la empresa la Inspección efectuó diligencia en el libro de Visitas en los términos siguientes: "se requiere a la empresa para que confeccione las nóminas desglosando los distintos conceptos que se incluyen en el salario de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación que, por acuerdo de las partes, es el convenio colectivo del Metal de la Comunidad de Madrid" (documento 1 parte actora y 4 demandada).

6º .- A partir de enero de 2015 la empresa demandada confecciona las nóminas desglosando los conceptos de salario base, antigüedad, complemento de productividad, prorrata de pagas extras y complemento personal absorbible, ajustando los cuatro primeros a las cuantías establecidas en convenio y constituyendo el complemento la diferencia hasta la retribución individual pactada, salvo algunos escasos trabajadores que no tienen ese complemento personal porque su retribución pactada era inferior a la de convenio (documento 2.5 del CD aportado por la demandada, documentos 12 y 13 demandada y testifical de D. Higinio).

7º. - La empresa informó mediante e-mails a los comités de empresa y a los empleados, y asimismo en el seno de la comisión de retribuciones, del cambio operado en las nóminas a partir de enero de 2015 (documentos 5 al 11 demandada y testifical de D. Blas).

8º.- Las retribuciones totales según convenio por salario base, antigüedad, complemento de productividad y prorrata de pagas extras son inferiores al salario realmente percibido por los trabajadores

(documento 14 demandada y testifical de D. Higinio).

9º .- Se ha llevado a cabo procedimiento previo de mediación ante el SIMA, con acta de desacuerdo de fecha 3-10-14 (conforme y documental ambas partes)».

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de UGT, Federación de Metal, Construcción y Afines se consigna como único motivo, al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) , así como de los artículos 7 y 42 del Convenio Colectivo de la Industria , Servicios e Instalaciones del Metal (LCM 2013, 172) .

El recurso fue impugnado por la representación procesal de Ericsson España, S.A.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que el recurso formalizado debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de septiembre de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

1.- Recurre en casación el sindicato UGT, Federación de Metal, Construcción y Afines, contra la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de febrero de 2015 (AS 2015, 653) (autos 839/14), que desestimó en su integridad la demanda de conflicto colectivo formulada por la recurrente contra ERICSSON ESPAÑA. S.A., en la que solicitaba la condena de la empresa: *"a abonar las cuantías correspondientes al Complemento por mejora de productividad desde septiembre de 2013, procediendo a la regularización de las nóminas"*.

Al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS (RCL 2011, 1845) se formula el único motivo del recurso en el que se denuncia infracción del art. 26.5ET , así como los arts. 7 y 42 del Convenio Colectivo del sector (LCM 2013, 172) , para sostener que el complemento de mejora de

productividad no puede ser objeto de absorción y compensación, porque no es un concepto salarial homogéneo que así lo permita y tratarse de una condición más beneficiosa que debe ser respetada.

2.- El Ministerio Fiscal en su informe ha interesado la desestimación del recurso, al entender que el complemento de productividad ha formado siempre parte de la retribución individual de cada trabajador, porque estaba incluido dentro del único concepto de salario base que era superior al que le hubiere correspondido de aplicar todos los conceptos salariales previstos en el convenio, siendo que los trabajadores continúan manteniendo esa condición más beneficiosa de percibir una retribución por encima del convenio, y lo único que ha hecho la empresa ha sido confeccionar de manera distinta las nóminas a requerimiento de la Inspección de Trabajo, desglosando en la misma los diferentes conceptos salariales del convenio.

Con similares argumentos, solicita la empresa en su impugnación la íntegra desestimación del recurso.

SEGUNDO

1.- La cuestión a resolver estriba en determinar si la empresa puede proceder a la compensación y absorción del complemento de productividad.

Los hechos probados a tener en cuenta y que no han sido controvertidos, son como siguen: 1º) hasta diciembre de 2014 la empresa venía abonando a sus trabajadores el salario en un único concepto bajo la denominación " salario base"; 2º) la cantidad así pagada era superior a la que resultaría de aplicar los diferentes conceptos salariales establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid; 3º) en los contratos de los trabajadores figura una cláusula del siguiente tenor literal: "La cuantía de la retribución será de (...) euros brutos anuales, que corresponde a las doce pagas mensuales y a las dos pagas extraordinarias, las cuales se abonarán de forma prorrateada junto a las doce pagas mensuales (...) La retribución arriba citada incluye el salario base y cualesquiera otros conceptos que pudieran ser establecidos por la ley o por convenio colectivo, teniendo carácter de retribución voluntaria la diferencia entre la remuneración a que tuviera derecho el trabajador en virtud de convenio colectivo o de cualquier otra normativa y la remuneración establecida en la presente cláusula. La compañía podrá compensar y absorber cualquier otro incremento al que el trabajador pudiera tener derecho en el futuro con la mencionada

retribución voluntaria. Adicionalmente, el trabajador podrá tener derecho a una retribución variable no consolidable en función del cumplimiento de los objetivos fijados por la compañía para cada año fiscal, de acuerdo con la política de la compañía que resulte de aplicación en cada momento (...)" ; 4º) para algunos pocos trabajadores el salario pactado era inferior al de convenio y se completaba hasta alcanzar la cuantía total del convenio colectivo, y otros , procedentes de otra empresa del grupo, tenían los conceptos salariales desglosados en la nómina y lo mismo sucede con algunos trabajadores a los que se aplicaba un antiguo convenio de la empresa; 5º) la representación sindical de UGT presentó en fecha 25-10-13 escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, alegando que no se abonaba el complemento de productividad del convenio colectivo del Metal de Madrid. Tras oír a la empresa, la Inspección efectuó diligencia en el libro de Visitas en los términos siguientes: "se requiere a la empresa para que confeccione las nóminas desglosando los distintos conceptos que se incluyen en el salario de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación que, por acuerdo de las partes, es el convenio colectivo del Metal de la Comunidad de Madrid"; 6º) a partir de enero de 2015 la empresa confecciona las nóminas desglosando los conceptos de salario base, antigüedad, complemento de productividad, prorrateo de pagas extras y complemento personal absorbible, ajustando los cuatro primeros a las cuantías establecidas en convenio y constituyendo el complemento la diferencia hasta la retribución individual pactada; 7º) la empresa informó mediante e-mails a los comités de empresa y a los empleados, y asimismo en el seno de la comisión de retribuciones, del cambio operado en las nóminas a partir de enero de 2015; 8º) Las retribuciones totales según convenio por salario base, antigüedad, complemento de productividad y prorrateo de pagas extras son inferiores al salario realmente percibido por los trabajadores.

2.- Las normas de aplicación al caso, son: 1º) con carácter general el art. 26. 5º ET (RCL 1995, 997) , en el que se dispone "Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia"; 2º) el art. 42 del referido Convenio Colectivo de aplicación: "Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 1% del salario convenio más, en su caso, el complemento ex categoría, dividido en doce mensualidades que se

devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales (...); 3º) el art. 7 del mismo convenio: "Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mejora de sueldo o salarios; primas o pluses fijos; primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso – administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa...); 4º) enumera seguidamente los supuestos en los que no resulta posible la compensación y absorción: "1. Compensación en metálico del economato laboral obligatorio. 2. La cotización a la Seguridad Social por bases superiores a las establecidas. 3. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas. 4. Las primas o incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y/o calidad del trabajo efectivamente realizado", añadiendo por último que en el seno de cada empresa por acuerdo entre ésta y la representación legal de los trabajadores se podrán ampliar los supuestos de exclusión." Disponiendo una serie de reglas sobre las primas, incentivos o destajos; y, como excepción a la regla general anteriormente indicada, que no podrán ser compensados ni absorbidos, para el año 2013 el 25% de los incrementos salariales, para el año 2014 el 25% de los incrementos salariales, y tampoco en ningún caso los incrementos para los salarios inferiores a 14.000 euros en cómputo anual; 5º) preceptos legales y convencionales a los que habremos de añadir la cláusula contenida en los contratos de trabajo que ya hemos referido anteriormente.

3.- La sentencia recurrida (AS 2015, 653) recoge la doctrina jurisprudencial en materia de absorción y compensación salarial, destacando acertadamente que el criterio esencial para aplicar esa figura jurídica es el de la homogeneidad de las retribuciones a comparar, tras lo que concluye, que el complemento de productividad no está excluido de la compensación por el convenio colectivo y se trata de un concepto homogéneo que puede ser absorbido con la superior retribución que vienen percibiendo los trabajadores de la empresa, sin que obste a esa circunstancia el que pudiere calificarse como condición más beneficiosa el derecho de los trabajadores a tal superior retribución, que puede neutralizarse mediante el juego de la absorción y compensación.

TERCERO

1.- En el recurso se niega la posibilidad de absorber y compensar el complemento de productividad, con un doble argumento, de una parte, se sostiene la heterogeneidad de los conceptos en juego, el complemento en cuestión y el salario base, de otra, se dice que estaríamos ante una condición más beneficiosa que no puede ser objeto de compensación. Ninguna de ambas objeciones puede ser acogida.

2.- Recordemos la doctrina de la Sala en esta materia, que sintetiza nuestra sentencia de 14 de abril de 2010 (RJ 2010, 4655) (rec. 2721/09): *1) la compensación y absorción debe operar sobre retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad (STS 10-6-1994 (RJ 1994, 5419) , rec. 2274/1993 , que cita STS 15-10-1992 (RJ 1992, 7641)); 2) esta interpretación restrictiva tiene su fundamento en que la finalidad de la norma es evitar la superposición de mejoras salariales originadas en diversas fuentes reguladoras (STS 28- 2-2005 (RJ 2006, 1975) , rec. 2486/2004), superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos; 3) las posibilidades de compensación y absorción deben valorarse teniendo en cuenta las circunstancias del caso, atendiendo siempre a "los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas" las remuneraciones salariales implicadas (STS 29-9-2008 (RJ 2008, 5537) , rec. 2255/2007); 4) la absorción y compensación no rige en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo (STS 21-1-2008 (RJ 2008, 2070) , rec. 4192/2006); y 5) tampoco cabe la compensación y absorción en el sueldo de convenio de un complemento de cantidad y calidad del trabajo que no se satisface a todos los empleados (STS 10-6-1994 , citada)".*

Respecto a la necesaria homogeneidad entre los conceptos retributivos en comparación, es uniforme el criterio que viene manteniendo la Sala : *"...La compensación y absorción del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y, sobre todo, la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión (téngase en cuenta, según reconoce la STS de 26-3-2004 (RJ 2004, 2715) , R. 135/03 , que ese requisito se ha*

relativizado o suavizado en algunas ocasiones, como ocurrió en la STS de 18-7-1996 (RJ 1996, 6160) , R. 2724/95 , en la que se admitió como ajustada a derecho la absorción del concepto de antigüedad de los períodos de aprendizaje, en prácticas y formación para aquellos trabajadores que luego pasaron sin interrupción a la condición de fijos), sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad, al menos cuando se trata, como es el caso, de remuneraciones complejas, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si, como vimos, ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo". (STS 9 de marzo de 2016 (RJ 2016, 1713) -rec. 138/2015 -).

3.- Aplicando estos parámetros de homogeneidad al caso de autos, bien dice la sentencia recurrida (AS 2015, 653) que el complemento de productividad es una retribución de cuantía fija que perciben todos los trabajadores y responde a una circunstancia objetiva e invariable, que las ausencias al trabajo no superen las ocho horas mensuales.

No se corresponde por lo tanto con un eventual rendimiento personal del trabajador de carácter variable y superior al normal en la cantidad o calidad del trabajo, como pudieren ser las primas o incentivos que el convenio excluye expresamente de la compensación y absorción. Lo que no es el caso de tal complemento, que tiene naturaleza de retribución fija por unidad de tiempo que premia una productividad genérica vinculada con la minoración del absentismo, generando el derecho a su percepción la mera presencia en el trabajo, hasta el punto que la empresa lo hace efectivo en las situaciones de incapacidad temporal, e incluso, según parece, lo viene pagando en la práctica aunque el empleado tenga ausencias superiores a 8 horas al mes.

A lo que la sentencia recurrida añade otro esencial razonamiento, cual es, que el convenio colectivo enumera taxativamente en su art. 7 los conceptos retributivos excluidos de la absorción y compensación, entre los que incluye las primas e incentivos variables que dependen de la cantidad y/o calidad del trabajo, pero no el llamado complemento de productividad que regula el art. 42 de la norma convencional y obedece al solo hecho de no superar los niveles de absentismo mensual pactados.

Y así se desprende de lo establecido singularmente en dicho precepto convencional, cuyo texto ya hemos visto que permite con enorme amplitud la compensación y absorción, al disponer que "las

condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad"... "con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa...", con las únicas exclusiones referenciadas, entre las que no se incluye el complemento del art. 42 del convenio.

CUARTO

1.- Siendo un complemento pactado en el convenio colectivo, se deriva de ello otra circunstancia determinante para la resolución del asunto y que desdice al alegato del recurso con el que se sostiene la existencia de una condición más beneficiosa.

No estamos ante un derecho que tenga su génesis en el reconocimiento unilateral por parte del empleador, por encima de las obligaciones legales y convencionales que le son exigibles, sino que el pago del citado complemento trae causa de lo acordado en la norma convencional, resultando en consecuencia aplicables las reglas generales sobre compensación y absorción previstas en el propio convenio.

Y sí lo que se quiere sostener por los recurrentes es que la condición más beneficiosa consistiría en el derecho a seguir percibiendo una retribución globalmente superior a la resultante del convenio colectivo, ya hemos visto que en el caso de autos se incluye específicamente en los contratos de trabajo la cláusula de compensación y absorción que hemos transcrito, en la que específicamente se atribuye naturaleza de retribución voluntaria a la diferencia entre la remuneración a que tuviera derecho el trabajador en virtud de convenio colectivo o de cualquier otra normativa y la remuneración establecida en la presente cláusula, y se admite expresamente que "*La compañía podrá compensar y absorber cualquier otro incremento al que el trabajador pudiera tener derecho en el futuro con la mencionada retribución voluntaria*".

2.- Vamos a destacar a este respecto los argumentos de nuestra precitada sentencia de 9 de marzo de 2016 (RJ 2016, 1713) (rec.- 138/2015), en la que se trataba de resolver: "*si resulta procedente la compensación entre un concepto salarial por unidad de tiempo y otro concepto -las comisiones- que retribuyen el resultado del trabajo desde la perspectiva de la intervención del trabajador en una operación entre la empresa y un cliente*", en un supuesto de hecho en el que el convenio colectivo es de un tenor literal prácticamente idéntico al caso de autos, por cuanto establece en su art. 7. "1. Todas las condiciones económicas

que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas. 2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio."

No son necesarias mayores disquisiciones para constatar que en aquel caso estaban en juego conceptos retributivos de menor homogeneidad que en el presente asunto, como así lo viene en admitir nuestra sentencia: *"los incrementos compensados se refieren a partidas salariales por unidad de tiempo –el salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, entre ellas, la paga de beneficios– y, por otra parte, el concepto que actúa como absorbente –la comisión por ventas– es ciertamente una remuneración compleja, pero tiene en cuenta tanto un mayor esfuerzo o habilidad del trabajador como el resultado de ese esfuerzo que se traduce en la realización de una operación comercial por parte de la empresa"*.

Pues bien, pese a ello concluimos que " *lo verdaderamente relevante ahora, a los efectos de revolver el presente recurso, no es sino que, a diferencia de lo que sucedía en el tan repetido precedente, la fuente de la mejora o complemento que la empresa trata de compensar y absorber ya no es la libre y unilateral concesión empresarial sino la voluntad concurrente de ambas partes, empresa y trabajador, plasmada de forma expresa y clara en el contrato de trabajo y sometida, precisamente, a "la posibilidad de compensarlo y absorberlo".... Así pues, aun admitiendo que en este caso no se trate de conceptos homogéneos, pues, en principio, no parecen serlo, por un lado, las retribuciones abonadas por unidad de tiempo y, por otro, las comisiones por ventas, sin embargo, pese a ello, el acuerdo expreso en tal sentido entre las partes permite aquí la compensación y absorción, sin que dicho acuerdo vulnere el principio de indisponibilidad del art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) porque la prohibición legal ("los trabajadores no podrán disponer válidamente...") sólo puede entenderse en los términos que expresamente contempla el precepto*

estatutario y, en este caso –se insiste– el derecho que la actora reclama (la "comisión por ventas") no está en absoluto reconocido en el Convenio Colectivo aplicable (ni como indisponible ni como disponible), tampoco está contemplado en ninguna disposición legal de derecho necesario y únicamente es el resultado de la concertada voluntad individual de los contratantes (no de la ley ni de pacto colectivo alguno), por lo que habrá de estarse a sus propios términos y condiciones.

Y acaba nuestra sentencia con una consideración igualmente trasladable al presente caso: "*debiendo reiterarse, en fin y siquiera sea a mayor abundamiento, que, como repetidamente tiene declarado esta Sala (por todas, sentencia de 29 de Enero del 2013 (RJ 2013, 1961) Rec. 49/2012 y las que en ella se citan) "...en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes, de manera que la referida hermenéutica es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual» (SSTS 27/05/86 (RJ 1986, 2827) ... 17/07/12 (RJ 2012, 9970) –rco 203/11 –; y 17/12/12 (RJ 2013, 596) –rco 8/12 –); o, más sucintamente, cuando no supere un «juicio de razonabilidad» (SSTS –recientes– 17/07/12 (RJ 2012, 9602) –rco 36/11 –; 20/07/12 (RJ 2012, 8977) –rco 196/11 –; y 16/11/12 (RJ 2013, 1742) –rco 208/11 –)*".

3.- La aplicación de estos mismos criterios al caso de autos nos lleva a considerar que no es en modo alguno irrazonable la interpretación que hace la sentencia recurrida (AS 2015, 653) de los preceptos convencionales en litigio, de cuyo texto se desprende la voluntad de las partes de someter al régimen jurídico de la absorción y compensación todos aquellos conceptos salariales distintos de los relacionados específicamente en el art. 7 del Convenio Colectivo , entre los que no se incluye el complemento en litigio.

QUINTO

Lo anteriormente razonado, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, obliga a la íntegra desestimación del recurso. Sin

costas.

FALLO

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

Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), contra la sentencia dictada el 13 de febrero de 2015 (AS 2015, 653) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid , en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 839/2014, seguido a instancia de la ahora recurrente contra Ericsson España, S.A. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.