



Roj: **STS 3175/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3175**

Id Cendoj: **28079140012019100626**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/09/2019**

Nº de Recurso: **105/2018**

Nº de Resolución: **629/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 105/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 629/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 12 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Empresa de Transformación Agraria (TRAGSA), representada y asistida por el Abogado del Estado, contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en autos núm. 16/2017 seguidos a instancia de la Federación de Industria Construcción y Agroalimentaria de UGTPV contra la ahora recurrente, en procedimiento de Conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Ha comparecido como recurrida la Federación de Industria Construcción y Agroalimentaria de UGT-FICA PV, representada y asistida por la letrada D.^a. Isabel Gómez Valls.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Industria Construcción y Agroalimentaria de UGT-PV se interpuso demanda de Conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare nula o subsidiariamente injustificada la modificación operada por la demandada consistente en dejar de abonar los gastos de manutención y medias dietas conforme al sistema que hasta ahora se ha venido percibiendo por los trabajadores afectados por este conflicto, es decir por aquellos trabajadores del Grupo I, Niveles 1 y 2, con dietas consolidadas, condenándola a estar y pasar por esta declaración y en consecuencia a reponerles



en el derecho a percibir las medias dietas durante las jornadas en que se desplacen a obra y los gastos de manutención los días en que desarrollen su trabajo en oficina, con lo demás procedente en derecho."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 8 de febrero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos la demanda presentada por la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria UGT contra la empresa Transformación Agraria, S.A. y, en consecuencia, declaramos la nulidad de la modificación operada por la empresa consistente en dejar de abonar los gastos de manutención y medias dietas a los trabajadores del Grupo I, Niveles 1 y 2 que los venían percibiendo en la Comunidad Valenciana, y condenamos a la empresa a reponerles en el derecho a percibir medias dietas durante las jornadas que se desplacen a obra, y gastos de manutención los días que desarrollen su trabajo en la oficina. Sin costas."

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

"PRIMERO.- El conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa Transformación Agraria, S.A. (en adelante Tragsa) que prestan servicios en las tres provincias de la Comunidad Valenciana, que están encuadrados en el Grupo profesional 1, niveles 1 y 2, y que ocupan los siguientes puestos de trabajo: Jefe de obra, Técnico de obra, Jefe de grupo de obras, Técnico de prevención, Técnico de obra y Coordinador de obras. El número aproximado de trabajadores afectados es de 34.

Este hecho no fue objeto de controversia y es aceptado por las partes.

2º) Todos los trabajadores afectados por este conflicto colectivo venían percibiendo desde hace un número de años indeterminado, aunque sin duda más de dieciséis y próximo a los treinta años, el concepto retributivo "dieta reducida" por cada día de trabajo y en cuantía igual a la fijada en cada convenio colectivo para la media dieta; y ello aunque los trabajadores realizaran su tareas en la oficina de la empresa sin desplazarse a ninguna obra y sin generar ningún gasto adicional.

Este hecho se desprende de las nóminas de los trabajadores contenidas en los documentos 16 a 283 de la prueba documental aportada por la parte actora, que no han sido impugnados, y del testimonio de don Jacinto que es miembro del comité de empresa y que viene interviniendo en la negociación de los convenios colectivos de empresa desde hace dieciséis años y que manifestó que la situación se prolongaba desde hacía aproximadamente treinta años.

3º) A raíz de la publicación del XVII convenio colectivo de la empresa en el Boletín Oficial del Estado de 11 de marzo de 2011 (BOE núm. 60), don José que desde el año 2013 ocupa el puesto de Gerente de Recursos Humanos de la empresa Tragsa en Cataluña, Aragón, Comunidad Valenciana, Murcia y Baleares, emitió unas instrucciones por correo electrónico fechado el 11 de abril de 2011 del siguiente tenor:

"Asunto: Datos variables XVII convenio Tragsa.

De momento y para hacer las hojas de asistencia de marzo, los técnicos que cobraban dieta reducida de lunes a viernes o de lunes a jueves, que se la sigan poniendo. Salvo los días que no estén desplazados con comida fuera, que se pongan "manutención (ej. los viernes). El importe es el mismo. Cuando esté claro este punto y otros, mandaremos un resumen con todos los devengos variables. Pero así por lo menos se pueden hacer las listillas de marzo. Un saludo".

En cumplimiento de estas instrucciones, al personal afectado por este conflicto colectivo se le incluyó en sus nóminas el concepto "gastos de manutención" por el mismo importe previsto en el XVII convenio colectivo para la media dieta (20,81 euros/día) y que se abonaba incluso durante la jornada continuada dispuesta para los meses de julio y agosto.

Este hecho resulta de los documentos número 7 y 8 aportados por la parte actora. El primero de ellos es el correo electrónico remitido por don José que compareció al acto del juicio como testigo de la empresa y que lo ratificó. Y el segundo es un correo emitido por personal del departamento de Recursos Humanos de la provincia de Valencia.

Asimismo, el abono de las cantidades a los trabajadores se confirma con la aportación de las nóminas a las que ya hemos hecho referencia.

4º) El departamento de Recursos Humanos de la empresa Tragsa tiene establecidos unos procedimientos para la tramitación y gestión de los gastos en desplazamientos, kilómetros y dietas". En esencia y por lo que



respecta al presente procedimiento, los partes de trabajo los confecciona cada trabajador y los supervisa el delegado de obra y el gerente provincial.

Los procedimientos de tramitación y gestión, que se dan por reproducidos, fueron aportados en la prueba documental de la empresa, y fue don José -gerente de recursos humanos- quien aclaró el modo de control de los partes de trabajo.

5º) En la reunión celebrada el 31-12-2012 por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo de la empresa demandada, se acordó por unanimidad rechazar las reclamaciones formuladas por varios trabajadores de la delegación autonómica de Castilla-La Mancha encuadrados en el Grupo 1 en relación al devengo de la media dieta, por considerar que su residencia laboral se encuentra en la delegación provincial autonómica o sede donde prestan servicios y la media dieta solo se devenga los días que están desplazados.

Documento número 10 de la empresa.

6º) El 5 de julio de 2017 se emitió informe a raíz de una auditoría interna "sobre el pago de indemnizaciones por razón del Servicio en concepto de Dietas y Gastos de Desplazamiento referente a las Gerencias de Zona de las CC.AA de Valencia y Murcia". El contenido de esta auditoría, que se aporta como documento número 11 por la empresa se da por reproducido dada su extensión, si bien en el apartado II de sus conclusiones se dice lo siguiente:

"Que no obstante lo anterior, se estaban abonando gastos de manutención a una parte de trabajadores del Grupo Profesional I, cuyo domicilio laboral es la oficina de la Delegación, sin que se cumpla el preceptivo desplazamiento a obra para su devengo en los términos contenidos del artículo 38 el XVII CCT".

7º) Por carta de 20 de julio de 2017 la empresa demandada comunicó por escrito a los trabajadores afectados por este conflicto colectivo lo siguiente:

Le informo que de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo de Tragsa, artículos 35, 37 y 38 del mismo, sobre el devengo de los conceptos de media dieta y gastos de manutención, se ha verificado que no procede el abono de Gastos de manutención al personal e Grupo I al que vd. pertenece.

De acuerdo a lo establecido en el art. 35, su residencia laboral es la de la oficina de Gerencia o sede donde presta servicios, por lo que no es de aplicación el art. 38.

Por este motivo, se ha procedido a regularizar esta situación, y así evitar continuar con esta práctica poniendo fin a la misma, de conformidad con la normativa de aplicación. En este sentido se han dado instrucciones para que en la nómina de Julio y sucesivas no se incorpore dicho concepto al parte de devengo mensual, procediéndose a la devolución de los partes de desplazamiento incorrectos.

La información que deben recoger los partes de desplazamiento kilómetros y dietas, norma RHH. 05 Recursos Humanos, es la veracidad de los mismos, y está terminantemente prohibido el abono de cualquier dato variable sin que exista causa que justifique el devengo correspondiente.

En ese sentido, sólo procederá el abono de media dieta los días en los que se encuentre desplazado y cumpla con los requisitos del art. 37, no pudiendo percibir gasto de Manutención en los demás casos."

8º) El 31-7-2017 se presentó en el Registro Único de Entrada de los Juzgados de Valencia la presente demanda de conflicto colectivo.

El 7-9-2017 se presentó por la Federación de Industria, Cosntrucción y Agro de UGT demanda de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral. El acto se celebró el 18-9-2017 con el resultado de "sin acuerdo".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de TRAGSA.

El recurso fue impugnado por la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria de la UGT-FICA PV.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Valencia y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de septiembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- 1. Mediante un único motivo, que se ampara en el art. 207 e) LRJS, la parte demandada plantea recurso de casación ordinaria frente a la sentencia dictada en instancia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato reseñado en el encabezamiento de esta sentencia.

2. El recurso denuncia la infracción de los arts. 18, 23 y 32 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (LPGE 2017) -en vigor desde el 29 de junio-, en relación con el art. 3.1 a), b) y c) del Estatuto de los trabajadores (ET).

3. Recordemos que la demanda sostenía que los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo - los indicados en el hecho probado primero, párrafo primero- venían gozando de una condición más beneficiosa que no podía ser dejada sin efecto de modo unilateral por la empresa. El objeto de la controversia lo constituye la decisión empresarial de poner fin, con efecto de julio de 2017, al reconocimiento del derecho al percibo de los conceptos de "media dieta" y "gastos de manutención" en los términos en que se declara probado en el mismo ordinal primero antes mencionado.

La Sala de instancia pone de relieve que los trabajadores afectados "han venido percibiendo por cada día de trabajo y desde fecha no determinada pero superior a los dieciséis años, el importe previsto en cada uno de los convenios colectivos para lo que primero se llamó medidas dietas (dietas reducidas) y a partir de la publicación del XVII convenio colectivo en el año 2011 gastos de manutención, a pesar de que realizaban su trabajo en las oficinas de la empresa y sin generar gasto adicional alguno". Sobre esa base declara la sentencia recurrida que, en efecto, se trata de una condición más beneficiosa que los trabajadores afectados venían disfrutando al margen del convenio. Añade la Sala valenciana que la estimación de la demanda no vulnera la legalidad presupuestaria.

4. Para la parte recurrente, tras la entrada en vigor de la LPGE 2017 no es posible admitir la pervivencia de la "mejora" (en su propia denominación), sosteniendo que dicha norma legal se impone por encima del convenio colectivo.

SEGUNDO.- 1. Respecto de las condiciones más beneficiosas en el ámbito del sector público hemos señalado que es teóricamente admisible que se pueda generar una condición más beneficiosa, siempre que el reconocimiento se haya sometido "a los específicos principios de competencia, de igualdad y presupuestario, que excluyen la posible obtención de CMB cuando la misma se oponga a norma legal de Derecho necesario o prohibición expresa de convenio colectivo, o cuando -por parte empresarial- se carezca de la debida competencia para atribuirlo" (STS/4ª de 13 julio 2017, rcud. 2976/2015).

Es por ello que recordábamos en la STS/4ª de 26 febrero 2019 (rec. 4/2018) que no es posible admitir una condición más beneficiosa "cuando se oponga a una disposición legal de cualquier orden normativo, incluido el régimen legal presupuestario, según que la misma tenga la condición de derecho necesario absoluto o relativo, distinción que ha realizado la Sala diciendo que no se genera dicha CMB cuando la disposición legal a la que se oponga ostente la cualidad de Derecho necesario absoluto y por ello no sea susceptible de ser alterada en modo alguno ni por la negociación colectiva ni por la individual; no así cuando se trate de norma de Derecho necesario relativo, supuesto en el que rige la opuesta regla de admitir -desde la perspectiva del trabajador- su mejora, pero no su empeoramiento por las referidas vías de convenio colectivo/contrato individual de trabajo. Y ello es consecuencia del sometimiento de la Administración Pública al principio de legalidad que es una de las consagraciones políticas del Estado de Derecho y de la que es primordial expresión -aparte de la más genérica prescripción del art. 9.1 CE -el específico mandato contenido en el art. 103.1 CE, que impone a las Administraciones Públicas una actuación con sometimiento pleno a la ley y el Derecho; esto es, a todas las fuentes de producción normativa".

En definitiva, a los efectos de poder adquirir una condición más beneficiosa en el ámbito de las relaciones laborales del sector público se exigen los siguientes requisitos: "a) que traiga origen en voluntad inequívoca del empleador; b) que la misma sea directamente atribuible al órgano que ostente adecuada competencia para vincular a la correspondiente Administración; y c) que se trate de un beneficio "paeter legem", en tanto que no contemplado ni prohibido -de forma expresa o implícita- por disposición legal o convencional algunas de las que predicar su imperatividad como Derecho necesario absoluto" (STS/4ª de 19 septiembre 2007 -rcud. 3474/2006- y 16 febrero 2009 -rcud. 1472/2008-).

Ahora bien, conviene poner de relieve que ni se niega por la parte demandada la naturaleza salarial de lo reclamado, ni tampoco se ataca la calificación como condición más beneficiosa.

2. Los preceptos de la LPGE 2017 invocados en el recurso se hallan ubicados en el Título III, relativo a los gastos de personal.



Señala el art. 18.2 LPGE 2017 que "En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo".

En el apartado 4 del mismo art. 18 4 LPGE 2017 se indica que "La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2012".

Por su parte, a tenor del art. 23 LPGE 2017, "Uno. A los efectos de la presente Ley, la masa salarial del personal laboral del sector público estatal será la definida en su artículo 18. cuatro, con el límite de las cuantías informadas favorablemente por el Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Dos. La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18.dos de esta Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a cada Departamento ministerial, Organismo público, resto de entes públicos, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo el informe señalado en el apartado anterior.

Tampoco experimentarán incremento superior al establecido en el artículo 18.dos las retribuciones de cualquier otro personal vinculado mediante una relación de carácter laboral no acogido a convenio con independencia de su tipología, modalidad o naturaleza, incluido el personal directivo del sector público.

Tres. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, autorizará la masa salarial de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles estatales, así como la de las fundaciones del sector público estatal y la de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal.

La masa salarial autorizada se tendrá en cuenta para determinar, en términos de homogeneidad, los créditos correspondientes a las retribuciones del personal laboral afectado. La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos.

Las variaciones de la masa salarial bruta se calcularán en términos anualizados y de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad del mismo, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

En el caso de las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales, para la determinación de los conceptos de retribución variable o productividad, con independencia de su concreta denominación, operará como límite máximo la cuantía autorizada, por esos mismos conceptos, en la masa salarial de 2013 incrementada en un máximo del 1 por ciento, actualizada en los correspondientes porcentajes de incremento establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Lo previsto en los párrafos anteriores representa el límite máximo de la masa salarial, cuya distribución y aplicación individual se producirá, en su caso, a través de la negociación colectiva.



Corresponde al Ministro de Hacienda y Función Pública, a propuesta de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, la determinación de la forma, alcance, y los efectos del procedimiento de autorización, regulado en este apartado.

Cuatro. Cuando se trate de personal no sujeto a convenio colectivo, cuyas retribuciones vengan determinadas en todo o en parte mediante contrato individual, deberán comunicarse al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año anterior.

Cinco. Las indemnizaciones o suplidos del personal laboral, que se regirán por su normativa específica, no podrán experimentar un crecimiento superior al que se establezca para el personal no laboral de la Administración General del Estado.

Seis. Los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles estatales, así como las fundaciones del sector público estatal y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, remitirán a la Dirección General de la Función Pública, para su autorización previa, el reconocimiento de créditos horarios y otros derechos sindicales que puedan establecerse en relación con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. Los acuerdos que hubieran sido adoptados con anterioridad requerirán de dicha aprobación para su aplicación.

El Ministerio de Hacienda y Función Pública determinará la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización regulado en este apartado".

Finalmente, el art. 32 LPG 2017 exige también informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública para la determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario (ap. 1), siendo nulos los acuerdos que se llevan a cabo omitiendo tal informe (ap. 5). En cuanto a las sociedades mercantiles estatales se exige también informe de la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva de las empresas públicas (ap. 6).

3. Basta la lectura de los preceptos legales transcritos para concluir que la cuestión suscitada en el presente conflicto no guarda relación alguna ni con la limitación ni con los requisitos impuestos por los mismos para la determinación de la retribución del personal al servicio del sector público. Lo que dichas normas disponen es un límite al incremento salarial, de suerte que, para el año 2017, el salario no podía incrementarse por encima de lo indicado en el apartado 2; quedando definido el salario por los conceptos o partidas que se indican en el apartado 4.

Mas el pleito que se nos somete a conocimiento no discurre por los derroteros del aumento retributivo. Lo que se solicita en la demanda no implica en ningún caso un aumento cuantitativo -ni cualitativo- de lo que los trabajadores afectados percibían hasta el mes de julio de 2017.

Por el contrario, lo acontecido en este caso es una disminución de dicha retribución por vía de la supresión de uno de los conceptos que se venían abonando a los trabajadores. Ni se pide un aumento, ni la decisión empresarial suponía la delimitación del incremento de la masa salarial, sino, en todo caso, reducción de la que corresponde a la retribución de aquéllos. De ahí que esta Sala no encuentre relación alguna entre los hechos sobre los que se sustenta la discusión y los preceptos invocados en el recurso.

4. Resulta acreditado que el concepto retributivo que fue suprimido por la empresa tenía clara naturaleza salarial. En efecto, ya se ha dejado indicado que los trabajadores afectados percibían dicha partida sin que efectuaran desplazamientos fuera de su centro de trabajo, ni justificaran gastos por ello. Así lo admite la propia parte demandada cuando en el escrito de recurso afirma que las partidas de gastos de dietas y manutención no se correspondían con gastos reales. Afirmación que le sirve para sostener su tesis de que, por tanto, se hallarían incluidas en la masa salarial a la que, siguiendo con su razonamiento, habría de aplicársele límite de incremento establecido por la LPG 2017.

En suma, la oposición de la empresa se fundamenta en la imposibilidad legal de llevar a cabo aumentos salariales fuera de los estrechos márgenes de la legislación presupuestaria; olvidando, quizás, que la parte actora no pretende ningún incremento y que el hecho que marca el origen del conflicto se halla, no en una negativa de la empresa al aumento, sino en su decisión unilateral de suprimir la partida salarial controvertida. En realidad, lo que hace la empresa es disminuir el salario de los afectados, lo cual no encuentra apoyo en ninguno de los preceptos legales que hemos mencionado.

5. Basta lo dicho para rechazar que sean de aplicación las normas legales invocadas, mas hemos de añadir aún que es igualmente inadecuado el argumento de que las mismas se imponen sobre las cláusulas del convenio colectivo. Es evidente que el sistema de jerarquía normativa diseñado en el art. 3 ET así lo establece, mas



en este caso ni la norma de rango legal ampara la modificación consistente en la supresión de una partida salarial, ni el convenio establece nada al respecto. Estamos ante una condición salarial que, como ya hemos indicado, ha sido adecuadamente considerada como más beneficiosa. Ello significa que supera los derechos reconocidos en el convenio y, por tanto, no se rige por éste. Basta con poner de relieve que la partida litigiosa se define por no estar condicionada a la existencia de gastos -de ahí que se deba calificar como salario-, aun cuando se utilice la denominación -y, al parecer, la cuantía- del convenio. No estamos ante un pleito que gire en torno a la interpretación y aplicación del convenio y, por tanto, no existiría en ningún caso esa eventual necesidad de acudir al distinto rango jerárquico ni a la prelación de la norma legal sobre la convencional.

6. Lisa y llanamente, los trabajadores afectados tienen incorporado en su contrato la condición más beneficiosa suprimida unilateralmente por la empresa y tal supresión no se justifica por ninguna norma ni legal ni convencional, de la que quepa extraer la imposibilidad del mantenimiento de dicha condición en sus mismos términos.

TERCERO.- 1. Lo hasta ahora expuesto nos lleva a compartir la decisión de la Sala *a quo* y a desestimar el recurso de la empresa.

2. En virtud de lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS, no procede hacer condena en costas, debiendo cada parte cada parte hacerse cargo de las causadas a su instancia.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Empresa de Transformación Agraria (TRAGSA) contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de fecha 8 de febrero de 2018 (autos 16/2017), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo cada parte cada parte hacerse cargo de las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.