

**COMUNICAT URGENT PER A LES EMPRESES QUE PRESTEN SERVEIS DE RESIDÈNCIA,
CENTRE DE DIA I SAD, REFERENT AL CONVENI GERCAT, CONVENI MARC ESTATAL,
CONVENI SAD CATALÀ I SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL**

Barcelona, 24 de febrer de 2022

Benvolguts/des:

Davant la situació actual de confusió en alguns casos sobre l'aplicació dels convenis GERCAT (Conveni Català), el VII Convenio Marco estatal i el V Conveni SAD Catalunya, volem posar de manifest les següents consideracions demanant-vos que les traslladeu als vostres assessors laborals, gestors o advocats que un assisteixen en la confecció de nòmines de les vostres empreses.

CONVENI GERCAT

- a) Segons l'article 1 del Conveni, el GerCat afecta **EXCLUSIVAMENT** als establiments Concertats i de Gestió delegada, així s'ha informat per part de TOTES les patronals del sector i, fins que el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya no ho modifiqui, si s'escau, o la Comissió Paritària del Conveni GerCat emeti una interpretació diferent, en qual cas estudiarem si amplia o sobrepasa l'àmbit funcional del conveni i presentaríem, si escau, la corresponent impugnació davant el TSJC. Aquesta consideració implica que:
- a.1. Els CENTRES COL-LABORADORS, els PRIVATS AMB PEV i els PRIVATS NO L'HAN D'APLICAR sigui quin sigui el número d'usuaris de col·laboració o de places PEV que tinguin i sigui quina sigui la seva facturació per aquestes places, que mai és a la Generalitat de Catalunya sinó directament als seus residents per la totalitat del cost de la plaça. És a dir, que el 60% a que es refereix l'indicat Conveni no aplica com a criteri.
 - a.2. Això vol dir, també, que si una entitat concertada fa una factura mensual al NIF de la Generalitat, i aquesta no supera el 60% de la seva facturació total NO li és d'aplicació el conveni GERCAT.
 - a.3. Per tant, les tipologies anteriors NO han de pagar cap endarreriment corresponent a l'any 2021.
- b) Si les centrals sindicals li demanen que s'adscrigui voluntàriament al Conveni GERCAT i té un centre col·laborador, privat amb PEV o privat, poden contestar dient que son establiments col·laboradors o privats amb PEV o privats purament i per tant no li és d'aplicació el Conveni.

En el mateix sentit si un o més d'un treballador li reclama els endarreriments de l'any 2021 han de respondre que NO procedeix el pagament de cap endarreriment si son establiments col·laboradors i/o privats amb places PEV.

En el cas de què una central sindical li demani que indiqui quina és la seva facturació mensual a la Generalitat també ha de contestar que és col·laborador i, per tant, no li factura res a la Generalitat el què fa que el Conveni GERCAT no li sigui d'aplicació.

- c) El Conveni GERCAT està impugnat davant del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC), primer per la patronal ACAD qui discutia la constitució de la mesa i la representativitat i en una segona impugnació per AESTE i FED, patronals estatals signants del Conveni estatal que considera que NO es podia negociar un Conveni a Catalunya i que l'article 1 del Conveni GERCAT és confós i provoca inseguretats jurídiques. Ambdós motius (segons els impugnants del Conveni) provocarien la nul·litat del Conveni GERCAT i per tant la seva no aplicació.

La primera impugnació està en aquests moments pendent de resolució en el Tribunal Suprem; la segona estava previst que es faria el judici el dia 17 de febrer de 2022 però les patronals ACRA, UCH i CAPSS, en escrit conjunt amb les centrals sindicals UGT i CCOO, van demanar la suspensió de la celebració del judici al·legant que la Sentència del Tribunal Suprem estava pendent, la qual cosa ha derivat en que el TSJC efectivament ha suspès la celebració del judici.

És important que traslladin als seus assessors laborals si son establiments concertats i/o de gestió que la suspensió del judici s'ha decidit per "litispendència". La suspensió del judici provoca que no es dictarà per ara Sentència ara bé, si efectivament al final el TSJC considera que el conveni GERCAT és nul, qualsevol pagament per endarreriments que s'hagués fet a les persones treballadores podria ser irrecuperable.

- d) Si finalment vostès, com a establiments concertats o de gestió delegada, decideixen aplicar el Conveni GerCat, tot i la situació d'impugnació que pesa sobre ell, han de tenir en compte que el GerCat estableix que els salaris per a l'any 2022 solament s'incrementaran en un 3% si la Generalitat augmenta les tarifes dels centres públics també en un 3%.

Si no es produeix aquest augment i vostès han decidit aplicar el Conveni GERCAT, els salaris de l'any 2022 no tindrien cap increment, a l'espera de veure si la Generalitat fa augment o no de tarifes.

Aplicar el conveni GERCAT implica que no es pot aplicar el VII Convenio Marco estatal i per tant els increments del Conveni estatal que es puguin produir en els salaris en principi no els hi afectarien si son concertats o de gestió delegada afectats pel conveni català, excepte en el cas de què l'augment salarial que contempli el conveni estatal sigui superior al que estableix el GerCat.

VII CONVENIO MARCO ESTATAL **(el que tothom està aplicant actualment)**

- a) El VII Convenio Marco estatal és el que s'ha aplicat tant a establiments col·laboradors, com concertats, de gestió i/o privats amb o sense PEV.
- b) El VII Convenio Marco estatal està en ULTRAACTIVITAT és a dir fa anys que s'hauria d'haver renovat però per ara no hi ha acord de les patronals i els sindicats estatals en l'actualització de les taules salarials.

- c) El VII Convenio Marco estatal, en ultra activitat, estableix que els sous s'actualitzaran anualment d'acord amb l'IPC estatal, sempre que el PIB de l'any anterior sigui igual o superior al 2%.
- d) Actualment no disposem del PIB 2021 definitiu per tant no es pot saber si s'hauran de pujar els sous del Conveni Marc estatal o no.
- e) Quan es publiqui el PIB, segurament superarà amb escreix el 2% i, per tant, els sous s'haurien d'incrementar en funció de l'IPC. La qüestió és, quin percentatge d'IPC?:
1. Serà l'IPC del mes de desembre (el 6,5%) o bé un percentatge inferior?. A data actual NO sabem quin serà l'IPC que s'haurà d'incrementar ja que els sindicats volen que sigui el 6,5% però les patronals negociadores del VII Conveni Marc volen que no sigui superior al 3,2%.
 2. Per tant, davant d'aquesta circumstància i a l'espera que s'arribi a un acord sobre les taules salarials del VII Conveni Marco estatal, recomanem a les empreses que decideixin voluntàriament aplicar en la nòmina un augment a compte, que sigui un "a cuenta Convenio" d'un percentatge d'increment salarial com a màxim del 3,2% a l'espera de que es publiquin noves taules salarials pel 2022.
 3. NO és recomanable aplicar cap increment sobre el sou base ni sobre els complements salarials, recomanem aplicar el percentatge d'increment esmentat en un concepte independent a compte conveni.

EMPRESSES DE SERVEI D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA - SAD

Volem recordar que el conveni laboral aplicable és el V Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya

NOU SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL

- a) Com saben, el Govern de l'estat ha decidit incrementar el Salari Mínim Interprofessional a 1.000.-€ mensuals per 14 pagues o el que és el mateix a 14.000.-€ anuals.
- b) Segons la recent Sentència del Tribunal Suprem (de 26 de gener de 2022), que adjuntem, el Concepte Salari Mínim Interprofessional es refereix a que els treballadors han de cobrar en total en tot l'any 2022 al menys 14.000.-€ PER TOTS ELS CONCEPTES SALARIALS, és a dir, el TS considera que el nou Salari Mínim no s'ha de posar en el sou base sinó que es refereix a la suma del sou base més tots els plusos que cobra el treballador. Per posar un exemple si un treballador té un sou base de 965.-€ però cobra un plus d'antiguitat, un plus de nocturnitat i el plus de dies festius, si la suma de tots ells arriben al SMI mensual aleshores NO cal aplicar cap complement per arribar al SMI. Per tant la majoria dels treballadors de residències, tot i tenir un sou base inferior a 1.000€,



no veuran cap augment en les seves nòmines atès que habitualment tots cobren plusos afegits al sou base que també comptabilitzen con Salari Mínim Interprofessional.

Com a patronals del sector de la gent gran entenem imprescindible que disposin d'aquesta informació i que molt especialment la traslladin als seus assessors laborals a fi i efecte que tot el sector actuï de la mateixa manera en front a la situació actual que s'està vivint de duplicitat de convenis, impugnació d'un d'ells i increment del SMI que molts assessors han traslladat al sou base sense que sigui necessari fer-ho d'acord amb la Sentència del TS.

Organitzacions signants:

- Associació Catalana d'entitats de Salut (ACES) | 932091992 | comunicacio@aces.es
- Associació de Centres d'Atenció a la Dependència (ACAD) | 937065850 | acad@associacioacad.cat
- La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya | 687857055 | comunicacio@laconfederacio.org
- Unió de Petites i Mitjanes Residències (UPIMIR) | 934152559 | administracio@upimir.com



Roj: **STS 292/2022 - ECLI:ES:TS:2022:292**

Id Cendoj: **28079140012022100055**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/01/2022**

Nº de Recurso: **89/2020**

Nº de Resolución: **74/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 89/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 74/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 26 de enero de 2022.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por, Comisiones Obreras de Cataluña (Federación de Educación) representado y asistido por el letrado D. Jonathan Gallego Montalbán; y Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos)(UGT), representado y asistido por la letrada D^a. María Inmaculada Vivar Ruiz, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 22 de octubre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 15/2019, promovido a instancia de Associació Empresarial D'Economía Social (AEES), contra Comisiones Obreras de Cataluña (Federación de Educación), Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos)(UGT), y la Confederació Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, e intervención del Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Associació Empresarial D'Economía Social (AEES) representado y asistido por el letrado D. Pedro Sánchez Serrano.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Associació Empresarial D'Economía Social (AEES), se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:



"se declare judicialmente que la interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña, es la que se predica por esta parte resultando lícito que para garantizar la efectiva percepción del SMI general 2019 (12.600 euros anuales en 14 pagas de 900 euros) se sumen el SMI específico de esta categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples que opera como salario base), y los trienios del trabajador y sea sobre esa suma sobre la que se complemente el importe necesario para llegar al SMI general".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 22 de octubre de 2019 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que ESTIMANDO la demanda planteada por ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL d' ECONOMIA SOCIAL (AESS) contra COMISIONES OBRERAS DE CATALUNYA (FEDERACIÓN DE EDUCACIÓN); UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS); y CONFEDERACIÓN PATRONAL DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA, debemos declarar y DECLARAMOS que la interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña debe realizarse sumando al SMI específico de esa categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del IPREM), los trienios que vaya cumpliendo el trabajador; y dicha cantidad complementarla con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente al SMI general de 2019 (12.600 euros anuales, en 14 pagas de 900 euros). Sin costas".

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

"PRIMERO.- Los trabajadores afectados por este Conflicto son los pertenecientes al Grupo 1 (Centros especiales de Trabajo) y Grupo 2 (Centros de servicio de Terapia ocupacional y Centros de Servicio de Ocupación de Inserción) del Nivel 11, - Peones -, con uno o más trienios, que regula el VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña. Hecho no controvertido.

SEGUNDO.- Tal Convenio Colectivo, con código de convenio núm. 79000805011995, fue publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 7234 en fecha 26.10.2016, con ámbito temporal de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2017, y se encuentra en situación de prórroga por no haber sido denunciado por las partes. Hecho no controvertido.

TERCERO.- En dicho Convenio se fijó la retribución para el Nivel 11 (Peón, Anexo 2, Grupos 1 y 2), mediante dos conceptos: Salario Base, - en cantidad que se remitía al valor del Salario Mínimo Interprofesional de 2016, que era el vigente en el momento de publicar las tablas retributivas, por importe de 655,20 euros mensuales según el RD 1171/2015 -; más un Plus de antigüedad (trienios), hasta un máximo de 7. Hecho no controvertido.

CUARTO.- Por Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, se fijó el Salario Mínimo Interprofesional para 2019 en 12.600 euros anuales ó 900 euros mensuales.

QUINTO.- En fecha 14 de mayo de 2019 tuvo lugar el intento de conciliación ante el Comisión paritaria del VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Talleres con Personas con Discapacidad Intelectual de Catalunya (código de convenio núm. 79000805011995), finalizando "sin acuerdo". Documento nº 3 acompañado a la demanda.

SEXTO.- En fecha 27 de mayo de 2019 tuvo lugar el intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, que también finalizó "sin acuerdo". Documento nº 3 acompañado a la demanda".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por:

1.- La representación de Comisiones Obreras de Cataluña (Federación de Educación), alegando como único motivo: "se fundamenta el recurso en el artículo 207 e) de la LRJS al entender que la sentencia infringe normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

2.- La representación de Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos), alegando como motivo, "al amparo del art. 207 e) LRJS, vulneración de lo previsto en el artículo 26.5 y 27.1 del RD Leg. 2/2015 del Texto Refundido Ley Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1, 3 y Disposición Transitoria Única, apartados 1.b) y 3, del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre que fija el SMI para el año 2019".



Los recursos fueron impugnados por el letrado D. Pedro Sánchez Serrano, en representación de la Associació Empresarial D'Economía Social (AEES).

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedentes los recursos.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26 de enero de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de octubre de 2019, autos 15/2019, se han planteado sendos recursos de casación por CCOO y por UGT.

La sentencia recurrida estimó la demanda formulada por la Associació Empresarial d'Economía Social (en adelante AEES) y declaró que "la interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña debe realizarse sumando al SMI específico de esa categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del IPREM), los trienios que vaya cumpliendo el trabajador; y dicha cantidad complementarla con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente al SMI general de 2019 (12.600 euros anuales, en 14 pagas de 900 euros)".

2.- El recurso de CCOO se formula en un único motivo, amparado en la letra e) del artículo 207 LRJS en el que denuncia infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia; en concreto, denuncia infracción de la Disposición Transitoria Única del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, en relación con el artículo 27 ET y artículo 3.1 CC.

Por su parte, UGT, en su recurso, también formula un único motivo casacional fundado en el apartado e) del artículo 207 en el que denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 26.5 y 27.1 ET en relación con los artículos 1, 3 y Disposición Transitoria Única del RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para el año 2019.

Ambos recursos han sido impugnados por la asociación empresarial demandante e informados por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlos improcedentes.

3.- Dada la identidad sustancial de ambos recursos que denuncian con similares argumentos la infracción de las mismas disposiciones normativas, la Sala los examinará y les dará respuesta de manera conjunta a fin de evitar innecesarias reiteraciones.

SEGUNDO.- 1.- El problema que se plantea es eminentemente jurídico sobre interpretación del RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019 y su aplicación en el ámbito del VII Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, en relación a la nueva configuración del salario de los trabajadores de nivel 11, tras la aplicación del mencionado convenio, cuestión que puede resumirse de la siguiente forma: si para garantizar la efectiva percepción del SMI garantizado en el aludido convenio se tiene que operar sobre el salario específico de dicha categoría (SMI de 2016 incrementado con el IPREM lo que opera como salario base), añadiéndose la diferencia con el nuevo salario mínimo establecido normativamente para 2019, o, por el contrario, en la cuantía del salario convenio, debe incluirse, también, la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de trienios, y sobre la cantidad resultante, añadir lo que falta para cumplir con el nuevo SMI.

La sentencia recurrida se ha inclinado, claramente, por entender que la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido por el RD 1462/18, debe estar conformada por el salario específico de este nivel (formado por el SMI de 2016, incrementado con el índice del IPREM) y por lo que resulte de los trienios cumplidos por el trabajador. Dicha cantidad será complementada con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019.

2.- La Sala comparte la solución de la sentencia recurrida y de los argumentos que la sustentan y entiende, de conformidad con lo informado extensamente por el Ministerio Fiscal, que la resolución aquí impugnada no ha infringido ninguna de las disposiciones denunciadas por los recurrentes; antes al contrario, las ha interpretado y aplicado correctamente, a la luz de la literalidad y finalidad de la disposición clave en la resolución del presente conflicto que no es otra que el RD 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el SMI para 2019.

TERCERO.- 1.- En efecto, la resolución del conflicto exige poner de relieve la literalidad de las siguientes normas. Así, el artículo 26.5 ET establece que "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". Por su parte, e último párrafo del apartado 1 del artículo 27 ET dispone "La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel". Y, la Disposición Transitoria Única del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por lo que a los presentes efectos se refiere, dispone, en su apartado 1, lo siguiente: "1. Siempre que exista una habilitación legal expresa y, dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:... b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional". Y, en su apartado 2: "2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:... a) Las establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero del 2017". Concluyendo en su apartado 3 con la cláusula de garantía según la que "Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el presente real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3".

Por su parte, el artículo 3 del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, con el título de "Compensación y absorción" en sus apartados 2 y 3, con referencia a los supuestos en los que su aplicación implicase la elevación de las percepciones de los trabajadores hasta alcanzar la cuantía establecida por dicha disposición (12.600 euros anuales), dispone lo siguiente: "2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto. 3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este".

2.- La literalidad de las normas no ofrece grandes dudas interpretativas, al contrario, resulta clara, al aplicarse a un supuesto, como el que examinamos, en el que los salarios pactados resultan ser inferiores a los establecidos por la nueva norma que fijó el salario mínimo interprofesional para 2019 indicando, con precisión, la metodología a seguir para asegurar, en el ámbito del convenio, la nueva percepción mínima garantizada por dicha norma. Y así resulta, por un lado, que la cantidad fijada como SMI para 2019, según el apartado 3 de la transcrita Disposición Transitoria Única del referido RD 1462/2018, queda asegurada en todo momento y para todas las relaciones laborales. Por otro lado, la forma de llegar al aseguramiento de la percepción efectiva de la cantidad establecida como SMI, estará en función de las previsiones salariales que vengán establecidas en el convenio de referencia y, operando de esta forma, resulta evidente que, para los trabajadores de nivel 11 del Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, habrá que complementar hasta las nuevas cuantías fijadas para el SMI de 2019, el salario base que venían percibiendo (SMI de 2016 y el correspondiente incremento IPREM) sumado a lo que cada trabajador venía percibiendo en concepto de trienios; dado que las retribuciones que tales trabajadores venían percibiendo en su conjunto y en cómputo anual eran inferiores a las fijadas en el nuevo marco normativo de referencia que vino constituido por el nuevo salario mínimo interprofesional para 2019 fijado por el tantas veces reiterado RD 1462/2018. En definitiva, la literalidad de las normas transcritas avala plenamente la solución de la sentencia de instancia que compartimos.

3.- Desde la perspectiva de la finalidad de la norma, se refuerza la conclusión alcanzada. En efecto, siendo la intención de la norma examinada establecer una garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros; tal finalidad queda plenamente asegurada con la solución alcanzada. En efecto, de estimarse la tesis de los recurrentes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios (STC 31/84, de 7 de marzo) y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 CE, en relación con el Título III ET, puesto que sería



el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo.

Y, además, el artículo 7 del VII Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña no prohíbe la compensación y absorción de los incrementos del SMI, puesto que su simple lectura permite concluir que afecta únicamente a las revalorizaciones del propio convenio colectivo. No cabe, tampoco, neutralizar, a estos efectos, lo percibido por trienios por cuanto que el último párrafo del artículo 27.1 ET incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos sobre la base de la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos, de manera que, solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio, colectivo (entre otras: STS de 10 de enero de 2017, Rjud. 503/2016; de 5 de abril de 2017, Rjud. 524/2016 y de 6 de marzo de 2019, Rec. 72/2018).

CUARTO.- En virtud de todo lo expuesto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, se impone la desestimación del recurso y consiguiente confirmación de la sentencia recurrida. Sin Costas (artículo 235 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 los recursos de casación interpuestos por, Comisiones Obreras de Cataluña (Federación de Educación) representado y asistido por el letrado D. Jonathan Gallego Montalbán; y Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos)(UGT), representado y asistido por la letrada D^a. María Inmaculada Vivar Ruiz.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 22 de octubre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 15/2019, promovido a instancia de Associació Empresarial D'Economía Social (AEES), contra Comisiones Obreras de Cataluña (Federación de Educación), Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos) (UGT), y la Confederació Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya.

3.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.