**LA AN DICE QUE LOS COMPLEMENTOS SÍ CUENTAN PARA LLEGAR AL SMI (SENTENCIA DE LA AN DE 24-05-2019)**

Una sentencia desestima una demanda de UGT y CC.OO. que pedía que los pluses se añadieran a los **12.600** euros anuales de salario mínimo

Los sindicatos UGT y CC OO acaban de recibir un revés judicial en su batalla por la correcta aplicación del SMI a 900 euros mensuales en 14 pagas (12.600 euros anuales).

La Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en la que dice claramente que los complementos salariales e incluso una “prima de producción” son absorbibles por el nuevo salario mínimo. Esto quiere decir que dichos pluses deben computar a la hora de tener en cuenta que la retribución anual del trabajador llegue a los 12.600 euros al año, que es el mínimo exigido por la ley para 2019.

Ver SENTENCIA DE LA AN DE 24-05-2019, más abajo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha desestimado una demanda de UGT, a la que se adhirieron también CC.OO. y USO. En este conflicto colectivo, UGT perseguía que el tribunal declarase la obligación de la empresa de abonar el salario mínimo de 900 euros y 14 pagas, “adicionando” a dicho importe tanto los complementos salariales que los trabajadores venían percibiendo (según el artículo 35 del convenio colectivo de referencia de la empresa) como el concepto denominado “prima de producción”.

Por su parte, CC.OO., añadió que “*la prima de producción es un complemento salarial que retribuye un mayor esfuerzo de los trabajadores, por lo que no cabe compensarla o absorberla con el SMI*”.

Con estos argumentos, los sindicatos pretendían que los trabajadores de la empresa demandada, que se dedica a la lectura, instalación y mantenimiento de contadores, por cuenta de terceras empresas, abonaran además de los 12.600 euros anuales de salario mínimo, los complementos salariales y la prima de producción.

Sin embargo, en el resumen de esta sentencia, los magistrados de la Audiencia Nacional, indican que

*“se descarta que no quepa la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción”.*

Esto significa que dichos pluses sí son absorbibles, con lo que deberán contar para llegar al salario mínimo de 12.600 euros anuales.

De hecho, es el caso de esta empresa en el que el salario mensual medio en 2018 ascendió a 889,77 euros; la media del plus de productividad ascendió a 190 euros mensuales y la paga de beneficios a 342,51 euros anuales. Por ello, los trabajadores recibieron una media de 11.019 euros anuales que se elevaron a 13.300 euros con la prima de productividad.

Entre sus argumentos, la Audiencia Nacional desestima la pretensión de los sindicatos

*“porque las reglas de compensación no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que, la compensación y absorción está referida, en su conjunto al cómputo anual, con el propio SMI, es decir, con 12.600 euros anuales en 2019”.*

Es más, dicho resumen de la sentencia añade que

*“si no fuera así, se desbordaría la finalidad del SMI y se vaciaría de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes”.*

Por su parte, la empresa se opuso a esta demanda e informó de que son las terceras empresas –para las que los trabajadores instalan, mantienen y leen los contadores– quienes priman o penalizan a la compañía según la calidad del trabajo. Por dicha razón, creen que no retribuye un sobre esfuerzo del trabajador, como defienden los sindicatos, sino una mejora de la calidad de su trabajo. Y añade que “el importe de esta prima depende del coste de las retribuciones fijas, de manera que, si estas se incrementan se reduce el importe de la prima de productividad”.

Además, la empresa precisa que, aunque en la estructura salarial de sus empleados, que está fijada en el artículo 35 de su convenio de referencia, se especifica que los pluses de puesto de trabajo, el de mantenimiento de vestuario y el de transportes no son compensables y absorbibles, esto se refiere “únicamente a los incrementos del propio convenio”. Y, en este caso el incremento se debe a la Ley de SMI.

Próximos pasos

No obstante, esta sentencia no es firme y UGT y CC OO ya la han recurrido al Tribunal Supremo. Si bien, el abogado Daniel Cifuentes, socio del Departamento de Laboral de Pérez-Llorca, advirtió que

*“a la vista de la solidez argumental de la Audiencia Nacional para desestimar esta demanda, parece difícil que el Tribunal Supremo diga ahora lo contrario”.*

De momento, los sindicatos tienen dos sentencias a su favor; una de ellas también de la Audiencia Nacional, del pasado 3 de abril, que dejó fuera del SMI un plus “extrasalarial”. Por lo que ahora deberá ser el Tribunal Supremo el que aclare la cuestión.

**SENTENCIA DE LA AN DE 24-05-2019.- LOS COMPLEMENTOS SALARIALES SON ABSORBIBLES POR EL NUEVO SMI**

**Breve Resumen de la Sentencia**

- Se reclama que los trabajadores, que perciben prima, tienen derecho a que su salario incluya 900 € mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de convenio y la prima de producción, aunque la suma de dichos conceptos supere 12.600 € anuales.

- Se apoyan en varios preceptos de la norma que regula el SMI, en los que se dispone que el SMI a comparar con los salarios profesionales, resulta de la adición del SMI, los complementos salariales ET y las primas de producción e incentivos, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a los 12.600 €.

- Se desestima dicha pretensión, porque las reglas de compensación y absorción establecidas en el Reglamento no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que, la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI, es decir, con 12.600 € anuales este año. Si no fuera así, se desbordaría la finalidad del SMI y se vaciaría de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes.

- Se descarta, por otro lado, que no quepa la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción.

Procedimiento de Conflicto Colectivo seguido por demanda de CC.OO. y UGT contra Incatema, S.L., USO.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

- Se presentó demanda por CC.OO. y UGT contra Incatema, S.L., USO sobre Conflicto Colectivo.

Hechos Controvertidos:

- La empresa cubre gastos por ejercicio de tareas dando vehículo, pagando kilometraje o el abono transporte; proporciona dos uniformes al año o un tercero si hay deterioro.

- El plus de puesto de trabajo se utiliza para distinguir distintas categorías de la empresa.

- Las empresas clientes bonifican o penalizan según el trabajo que se realiza.

- La prima productividad incentiva calidad del trabajo y la neutralización de penalizaciones.

- El régimen de prima productividad comparte que si se incrementan retribuciones fijas disminuye la prima productividad.

- El salario fijo mes medio en 2018 es de 889,77€, la prima productividad media 190€, la paga beneficios 342,51€.

- La retribución anual media es 1101,72€ que una vez incluida prima productividad asciende a 13.300€.

- El 31-01-2019 la empresa notificó a sus trabajadores una Circular, titulada "Circular Informativa sobre la Nómina de enero 2019", que dice lo siguiente:

*Se informa que tras la entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, el salario mínimo en cómputo mensual asciende a 900 € mes, y, en cómputo anual, la cuantía que ha de percibir el trabajador por los conceptos salariales totales asciende a 12.600 €.*

- La empresa abona a todos los trabajadores en nómina los conceptos retributivos siguientes: salario base; plus de puesto de trabajo; plus de mantenimiento vestuario y plus de transporte, cuya naturaleza salarial es conforme. - Prorratea mensualmente las pagas extraordinarias de "Verano" y "Navidad", cuyo importe es de 30 días de salario base.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- El Convenio Colectivo, aplicable al colectivo de trabajadores afectado por el conflicto, regula la estructura salarial en su art. 35, que dice textualmente lo siguiente:

*1. Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas para cada una de las categorías profesionales en la Tabla Salarial anexa al presente, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:*

*a) Salario Base: Retribuye el trabajo de todos los grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.*

*b) Plus de puesto de trabajo: Retribuye el trabajo específico de los respectivos niveles profesionales. Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1. Este plus sustituye al anterior, llamado plus de productividad.*

*c) Plus Mantenimiento Vestuario: Específico para los puestos Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1.*

*d) Plus de transporte: Dada la necesidad de desplazamiento diario de los trabajadores para la ejecución de su trabajo durante su jornada laboral, la empresa abonará la cantidad fijada en la tabla anexa. El trabajador podrá elegir que sea un concepto no cotizable, con la presentación de los justificantes correspondientes.*

*2. Las cantidades que se abonen en los conceptos salariales señalados en el punto anterior tendrán carácter no compensable ni absorbible, y revalorizables con los incrementos salariales que se pacten en este Convenio Colectivo.*

- El art. 36 del convenio regula las retribuciones extra salariales: gastos de locomoción; dietas de manutención (media dieta y dieta completa); kilometraje, pernocta y otros gastos y se ha probado también que la empresa entrega 2 uniformes al año a sus trabajadores, a veces tres, lo cual permite concluir razonablemente que el plus de mantenimiento de vestuario y el plus de transporte, tienen naturaleza salarial, pese a su denominación.

- Los trabajadores tienen derecho a 2 pagas extras y media, cuyo importe asciende a 30 días de salario base (verano y Navidad) y 15 días de salario base (paga de beneficios), según dispone el art. 37 del convenio. Las dos primeras se prorratean mensualmente, mientras que la tercera se percibe en el mes de enero de cada año.

- Los trabajadores, afectados por el conflicto perciben una prima de producción, cuyo importe viene determinado por el presupuesto de la empresa y los gastos de personal, que se devenga mensualmente.

Los demandantes reclaman básicamente que se les abonen 900 € por 14 pagas o, lo que es lo mismo, 12.600 € anuales, a los que deberán adicionarse los complementos salariales, pactados en el art. 35 del convenio, plus de puesto de trabajo, plus mantenimiento de vestuario y plus de transporte y la prima de producción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1, 2 y 3 Real Decreto 1462/2018, de 21-12, por el que se aprobó el SMI para 2019.

Incatema se opuso a la demanda, por cuanto está obligada únicamente a retribuir a sus trabajadores, que no alcancen el SMI para 2019, que asciende a 900 € mensuales y 12.600 € anuales, a incrementar su retribución hasta el citado límite, de conformidad con lo dispuesto en el art. 27 ET y el RD 1462/2018 ya mencionado.

Ambas partes estuvieron de acuerdo en que no les era aplicable, en ningún caso, la Disposición Adicional Única del RD 1462/2018, por cuanto el convenio no se referencia de ninguna manera en el SMI.

El art. 27 ET, que regula el SMI, dice lo siguiente:

*1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el SMI, teniendo en cuenta:*

*a) El índice de precios de consumo.*

*b) La productividad media nacional alcanzada.*

*c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*

*d) La coyuntura económica general.*

*Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.*

*La revisión del SMI 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.*

*2. El SMI, en su cuantía, es inembargable*

La finalidad laboral directa del Art. 27 del ET, es servir de suelo o garantía salarial mínima de todos los trabajadores, fuere cual fuere la rama de producción, servicios o categoría profesional en que se encuadren, ninguno de los cuales puede percibir, por su trabajo en cualquier actividad, un salario por debajo de la cuantía del SMI, que actúa, de este modo, como garantía mínima del derecho a una retribución suficiente, requerida por el art. 35 CE.

Así lo dispone el art. 1.1 RDL 3/2004, de 25-6, para la racionalización de la regulación del SMI y para el incremento de su cuantía. Dicho precepto establece que, con el fin de asegurar la función del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el art. 27 ET y de limitar sus efectos a los estrictamente laborales, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley dicho salario se desvinculará de otros efectos o finalidades distintas de la indicada anteriormente.

El SMI se convierte, de este modo, en derecho necesario relativo para el Convenio Colectivo, así como para el contrato individual, de manera que, el convenio o el contrato podrán fijar un salario superior pero nunca inferior al SMI.

La doctrina constitucional ha distinguido claramente el papel del SMI, impuesto coactivamente por el Estado, para garantizar un suelo mínimo o una garantía salarial mínima a los trabajadores, de la negociación colectiva o individual, que es el procedimiento propio para la fijación de los salarios. El art. 27.1 in fine ET establece que la revisión del SMI 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. Dicha previsión tiene por finalidad que ningún trabajador perciba una retribución inferior al nuevo SMI, pero no que éste repercuta e implique el incremento del salario que venía percibiendo el trabajador, cuando éste sigue siendo superior al SMI.

La resolución del litigio obliga a reproducir los arts. 1, 2 y 3 del Real Decreto 1462/2018, por cuanto UGT y CC.OO. se apoyan en los mismos para alcanzar su objetivo. Dichos preceptos dicen lo siguiente:

*Artículo 1. Cuantía del SMI.*

*El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 30 €/día o 900 €/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.*

*En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.*

*Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.*

*Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.*

*Artículo 2. Complementos salariales.*

*Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.*

*Artículo 3. Compensación y absorción.*

*A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del ET, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI, se procederá de la forma siguiente:*

*1. La revisión del SMI establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.*

*A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 €.*

*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 .*

Los preceptos examinados distinguen entre SMI, aplicable a todos los trabajadores (art. 1), salario profesional, que es el percibido realmente por todos los conceptos en su conjunto y cómputo anual por los trabajadores y el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación (arts. 2 y 3.1, párrafo segundo).

Debe subrayarse, en todo caso, que el art. 2 y 3 RD 1462/2018, tienen por finalidad, porque así lo dispone el art. 1 in fine, la aplicación en cómputo anual del salario mínimo, para lo cual se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación y absorción, contenidas en dichos preceptos.

Así, el art. 2, titulado "complementos salariales", establece dos mandatos:

a) El primero es perentorio, puesto que utiliza el verbo adicionará, según el cual se sumará al SMI, los complementos salariales del art. 26.3 ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo para la producción.

b) El segundo es más relativo, puesto que se refiere a la utilización del SMI como módulo, es su caso y según lo establecido en los convenios colectivos. Esa expresión tan equívoca parece referirse a los convenios colectivos, que utilizan el SMI para la determinación del salario base o sus complementos, en cuyo caso podría contradecir lo dispuesto en la Disposición Adicional Única, en la que se dispone la aplicación de otros SMI, cuando se utilice el SMI como referencia a cualquier efecto, puesto que allí se toman como referencia otros salarios mínimos, cuya cuantía es inferior a 900 € mensuales/12.600 € anuales.

El art. 3, regula propiamente la compensación y absorción y su objetivo, como revela el párrafo introductorio, es la aplicación del art. 27.1 in fine ET en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI. Conviene subrayar aquí que dicho precepto se refiere únicamente a la revisión del SMI como tal y se dispone, a continuación, que dicha revisión no afectará ni a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel, es decir al propio SMI, sin referirse, para nada, a un salario mínimo, que incluya complementos salariales, primas o incentivos.

El apartado primero, párrafo uno, reproduce el mandato del art. 27.1. in fine ET.

El párrafo segundo dispone que, a tales efectos, es decir, para cumplir el mandato del art. 27.1. in fine ET, el salario mínimo en cómputo anual, que se tomará como término de comparación, será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 del RD, es decir, 900 € mensuales, los devengos a que se refiere el artículo 2 (complementos salariales del art. 26.3 ET y primas o incentivos de producción), sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 €

El apartado segundo del art. 3 RD 1462/18 dispone que, estas últimas 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.

Finalmente, el apartado tercero prevé, como regla de cierre que, 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.

La Sala considera que, si bien la literalidad del párrafo segundo del art. 31.1 RD 1462/2018, podría amparar la tesis actora, puesto que dicho precepto identifica los conceptos, que componen el salario mínimo (SMI + Complementos salariales art. 26.3 ET + prima de productividad o incentivo), a comparar con los salarios profesionales que, en la empresa Incatema incluiría el SMI, los complementos salariales del art. 35.1 del Convenio y la prima de producción, aunque su suma supere los 12.600 €, puesto que el precepto examinado establece claramente que no puede considerarse, en ningún caso, una cuantía anual inferior a 12.600 €.

A nuestro juicio, dicha interpretación pugna frontalmente con la finalidad del SMI, tal y como se deduce del art. 1 RDL 3/2004, de 25-6, que consiste en garantizar la función del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el art. 27 ET, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 €. Dicho precepto legal, cuya finalidad y límites ya han sido establecidos, quedaría desbordado radicalmente.

En efecto, de estimarse la tesis de los demandantes, 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 lo que es peor, volaría el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios, como resaltó el TC, y vaciaría de contenido el art. 37.1 CE , en relación con los arts. 82 y siguientes ET, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margan de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo y desbordaría también el art. 35.1 CE.

Liquidaría también, el mandato del art. 27.1 in fine ET , donde queda perfectamente claro que, la revisión del SMI establecida en el RD, no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho SMI, cuyo cumplimiento se asegura en el primer párrafo del art. 3, así como en el primer párrafo de su apartado primero, ya que sustituiría directamente el importe del salario base, pactado en el convenio, por el SMI .

Discriminaría a los trabajadores, cuyos convenios o contratos utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, puesto que el SMI, que se les aplicaría, sería menor que el de los trabajadores, cuyos convenios o contratos no utilicen como referencia al SMI, de conformidad con la DA Única RD 1462/2018 y supondría, en la práctica, que el efecto igualitario básico, perseguido por el art. 27 ET , consistente en establecer un SMI, aplicable a todos los trabajadores sin excepción, que debe respetarse en todo caso, quedaría vacío de contenido, puesto que el salario mínimo, que percibirían todos los trabajadores, sería totalmente diferente según los convenios o contratos que se les apliquen, ya que se les aseguraría a todos ellos un salario fijo de 900 € por 14 pagas, al que se adicionarían complementos salariales del art. 26.3 ET y la prima de producción o incentivo, cuyas cuantías serían totalmente dispares.

Imposibilitaría también alcanzar el objetivo, perseguido por el Comité de Derechos Humanos, para que el SMI alcance el 60% del salario medio de los trabajadores, puesto que, el incremento del salario base, pactado en los convenios, con base al incremento del SMI, supondría un incremento objetivo de los salarios medios, que haría inalcanzable el objetivo citado.

Por lo demás, no es cierto que el art. 35.2 del convenio de empresa impida 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, la prima de producción, aunque la Sala comparta que su naturaleza es propia de un complemento salarial de cantidad o calidad, relacionado con el trabajo realizado, tal y como dispone el art. 26.3 ET, por cuanto el art. 27.1 in fine ET incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos, con base a 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.

Por consiguiente, probado que la media anual, percibida en 2018 por los trabajadores con derecho a prima, ascendió por todos los conceptos a **13.300 €**, es patente que, dicha cifra supera los **12.600 €** anuales, asegurados por el Real Decreto 1462/2018, por lo que no cabe estimar la demanda, sin perjuicio, claro está, del derecho de los trabajadores individuales que perciban una cuantía inferior a **12.600 €** anuales en 2019, o inferior a **950 €** mensuales, puesto que el art. 37 del convenio se pactó el prorrateo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a reclamar las diferencias correspondientes.

**FALLO**

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT, a la que se adhirió CC.OO., por lo que absolvemos a la empresa Incatema, SL de los pedimentos de la demanda.

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación ante el TS, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la AN en el plazo de 5 DÍAS hábiles desde la notificación.