

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3861 *Resolución de 28 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Sistema a Domicilio 2000, S.L.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 31/2017 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 35/2017, seguido por la demanda de la Federación de Servicios a la ciudadanía de CC.OO (FSC-CC.OO.), contra la empresa Sistema a domicilio SD 2000, S.L., Grupo de Trabajadores de SD Bizkaia, Sector de Carreteras y Urbanos de la Federación Estatal de servicios para la movilidad y consumo de la UGT (UGT-FESMC), ELA-STV y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de enero de 2017 se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 15 de diciembre de 2016, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el VI Convenio Colectivo de la Empresa Sistemas a Domicilio SD 2000, S.L. (código de convenio n.º 90017862012009).

Segundo.

El 22 de marzo de 2017 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar la nulidad del artículo 23 apartado 14 punto 1.º y 2.º del VI Convenio colectivo de la empresa Sistema a domicilio SD 2000, S.L., publicado en el «BOE» del 2 de enero de 2017, así como de las tablas salariales establecidas en su anexo II en los siguientes términos: a) La nulidad del punto 1.º y tablas correspondientes del anexo II en su integridad, y b) La nulidad del punto 2.º y tablas salariales correspondientes del anexo II en lo que se refiere al periodo anterior al 29.9.2016.

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en que aquel se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional recaída en el procedimiento n.º 35/2017 y relativa al Convenio colectivo de la empresa Sistema a Domicilio SD 2000, S.L., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de marzo de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria D.ª Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 31/17

Fecha de juicio: 8/3/2017.

Fecha sentencia: 13/03/2017.

Fecha auto aclaración:

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de Convenios 35/2017.

Ponente: D. Ramón Gallo Llanos.

Demandante: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.).

Demandado/s: Sistema a Domicilio SD 2000, S.L., Grupo de Trabajadores de SD Bizkaia, Sector de Carreteras y Urbanos de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad Y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT-FESMC), ELA-STV, Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve resumen de la Sentencia: La AN acoge parcialmente la demanda de impugnación del VI Convenio colectivo de la empresa demandada por considerar que incurre en vicio de ilegalidad al establecer con carácter retroactivo salarios inferiores a los efectivamente devengados. Previamente se estima parcialmente la excepción de inadecuación de procedimiento por cuanto que a la pretensión de impugnación de convenio colectivo no cabe anudarle pretensión de reconocimiento de derecho alguna, como se hace por la actora y se rechaza la de falta de agotamiento de la vía previa, por cuanto que en el proceso de impugnación de convenios colectivos no es necesario acudir a la vía previa (art. 64 LRJS). Se considera que bajo la vigencia del Convenio precedente desde el 1-1-2016 los trabajadores habían recuperado el régimen salarial previo a su entrada en vigor.

AUDIENCIA NACIONAL. SALA DE LO SOCIAL

Goya, 14 (Madrid).

Tfno: 914007258.

Equipo/usuario: GCM.

NIG: 28079 24 4 2017 0000035.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC Impugnacion de Convenios 0000035 /2017.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: Don Ramón Gallo Llanos.

Sentencia 31/17.

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Don Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a trece de marzo de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000035/2017 seguido por demanda de Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSCC.COO). (Ldo. David Chaves Pastor) contra Sistema a Domicilio SD 2000 SL (Ldo. Óscar Turrado Verela), Grupo de Trabajadores de SD Bizcaia, Sector de Carreteras y Urbanos de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT-FESMC), ELA-STV, Ministerio Fiscal sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ramón Gallo Llanos.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 31 de enero de 2017 se presentó demanda por CIC sobre conflicto impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 35/2017 y designó ponente señalándose el día 8 de marzo de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

– El letrado de CCOO se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad del artículo 23 apartado 14 punto 1.º y 2.º, así como, de las tablas salariales establecidas en su anexo II, reconociéndose de aplicación a los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 a 29 de septiembre de 2016, las tablas salariales vigentes a 28 de febrero de 2012.

En sustento de su pretensión adujo que los preceptos impugnados, vulneraban el principio de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos pues imponían con carácter retroactivo salarios inferiores a los ya devengados.

– El letrado de la empresa se opuso a la demanda solicitando se dictase sentencia desestimatoria de la misma, para ello:

1. Con carácter procesal esgrimió las excepciones de:

a) Inadecuación de procedimiento, por considerar que la cuestión litigiosa versaba sobre la interpretación de una norma jurídica ya que se trata de determinar con arreglo a las normas del V Convenio colectivo cuales eran las tablas salariales a los trabajadores de la empresa;

b) Falta de agotamiento de la vía previa pues no se había sometido la cuestión a la Comisión Paritaria del VI Convenio;

2. En cuanto al fondo, defendió que los salarios vigentes con posterioridad al 3112-2015 eran los ya reducidos por el V Convenio, y no los establecidos en las tablas salariales de 2012, por la ultra-actividad automática del Convenio, alegó que la empresa atravesaba por una situación de graves dificultades económicas motivadas por el descenso del precio

de los servicios prestados lo que había ocasionado cuantiosas pérdidas en los últimos ejercicios, y que la negociación del VI Convenio fue precedida de numerosas reuniones previas en las que la RLT tomó conocimiento de la gravedad de la compañía, razón por la que se admitió la reducción salarial, finalmente, destacó que los trabajadores de la demandada perciben salarios superiores a los que se abonan en el sector.

Seguidamente, se acordó el recibimiento del pleito prueba, practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal informó favorablemente a la estimación de la demanda.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

– A mediados de 2015 se comenzó a negociar el convenio de 2016. El 6.º convenio se suscribió por el 70 % de la representación de los trabajadores el 29/09/16. La empresa presentaba pérdidas de más de 600.000 euros en 2015; de más de 800.000 euros en 2016. Los trabajadores pese a las reducciones perciben retribuciones superiores al sector. La comisión paritaria no se ha constituido hasta la fecha no tiene funciones referidas a legalidad del convenio.

Hechos pacíficos:

– El 5.º convenio venció el 31/12/15 en él se pactó reducción de Tablas Salariales del 5% desde julio 13 a 31/12/15. El convenio se prorrogó automáticamente al finalizar su vigencia.

Quinto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Hechos probados

Primero.

El día 14 de agosto de 2014 se publicó en el BOE, en virtud de Resolución de 3 de marzo de 2014 de la Dirección General de Empleo el V Convenio colectivo de la empresa Sistemas a Domicilio SD, cuyo texto obra al descriptor 3 y en la documental aportada por la empresa en el acto del juicio, suscrito entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa y Delegados de personal de la misma.

Segundo.

El día 20 de julio de 2016, previa convocatoria se constituyó la mesa negociadora del VI Convenio Colectivo de empresa. El Convenio fue negociado por la empresa y los sindicatos con representación en la misma: UGT, CC.OO., ELA y Grupo de Trabajadores/as de SD Bizkaia.

Los sindicatos convocados ostentaban el 100% de la representación de los trabajadores de la empresa, conformando la mesa de negociación en orden a su representación, los siguientes:

UGT: Doña Ainhoa Urrutikoetxea, don Víctor Garrido, don Roberto Marzal y don Ángel Lozano Pascual.

ELA: Don Sergio Vadillo Gil.

CC.OO.: Don Francisco Javier Romero Guillén.

Grupo de Trabajadores/as de SD Bizkaia: Don Alberto González.

Al representante de trabajadores de SD Bizcaia se le concede la posibilidad de asistir a las reuniones en la condición oyente, pero sin derecho a voto –descriptor 4–.

Tercero.

El día 20 de julio de 2016 se celebró la primera reunión. La empresa propuso mantener el convenio anterior proponiendo únicamente dos materias de negociación: rebaja salarial de 10 % y creación del comité intercentros –descriptor 10–.

La segunda reunión se celebró el día 5 de agosto de 2016, alcanzándose en la misma un preacuerdo de convenio que fue suscrito por la empresa y por la parte social por los representantes de UGT, ELA y Grupo de Trabajadores de SD Bizkaia. La validez del preacuerdo quedaba supeditada a la ratificación por parte de los trabajadores –descriptor 11–.

El día 6 de septiembre se celebró la tercera reunión cuyo único punto del orden del día fue el recuento de votos del proceso de votación del refrendo del preacuerdo de convenio, siendo aprobado por la mayoría de los trabajadores. CC.OO. mostró su disconformidad en la reunión con el sistema de voto establecido –descriptor 12–.

La cuarta y última reunión se celebró el día 29 de septiembre de 2016, firmándose el Convenio entre la empresa, 3 representantes de UGT, y el representante de ELA –descriptor 13–.

El Convenio se publicó en el Boletín Oficial del Estado el día 2 de enero de 2017, tras la pertinente Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 15 de diciembre de 2016 –descriptor 14–.

Cuarto.

Con carácter previo al inicio formal de la negociación del VI Convenio Colectivo la empresa y las distintas representaciones unitarias y sindicales, entre el 7-5-2015 y el 20-7-2016, se remitieron entre sí información, celebraron, reuniones y emitieron los comunicados que aparecen reflejados en la documental aportada por la empresa en el acto de la vista bajo los números 1 a 28, 39 y 40.

Quinto.

Damos por reproducidos los documentos 33 a 36 aportados por la empresa en el acto de la vista- Memorias auditadas correspondientes a los años 2012 a 2015-, 37- cuenta de pérdidas y ganancias correspondiente al año 2016 (sin auditar)- y 38 – estudio del gabinete técnico de UGT-.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien hechos que se deducen de las fuentes de prueba que aparecen relacionadas en la misma.

Tercero.

Como ha quedado plasmado en el antecedente fáctico, se pretende por la parte actora –CC.OO.– en el presente procedimiento de impugnación de convenio colectivo se declare la nulidad del artículo 23 apartado 14 punto 1.º y 2.º, así como de las tablas salariales establecidas en su anexo II, reconociéndose de aplicación a los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 a 29 de septiembre 2016, las tablas salariales vigentes a 28 de febrero de 2012, por considerar que dicho precepto, desarrollado en el correspondiente Anexo establece un régimen de retroactividad restrictivo de derechos individuales ya devengados proscrito por el art. 9.3 de la C.E, por cuanto que se considera que desde el 1-1-2016, y bajo la ultra-actividad del Convenio anterior los trabajadores habían recuperado el derecho a percibir los salarios con arreglo a las tablas del año 2012, encontrándose dichos salarios ya devengados y vencidos a la fecha de suscripción del VI Convenio colectivo.

El precepto cuya legalidad se cuestiona dispone:

«14. Revisión Salarial Anual: Que la actual situación económica y de competitividad de la empresa, ha sido explicada y documentada por la Dirección de la empresa a la RLT. Concluyendo ambas partes que se hace necesario adoptar rápidamente medidas, que permitan asegurar la viabilidad económica y el mantenimiento del empleo en la misma. Por ello, se adoptan las siguientes medidas:

1. Tablas salariales 2016. Periodo 1 de enero a 31 de julio. Se mantendrán las mismas tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2015.
2. Tablas salariales periodo 1 de agosto de 2016 a 31 de diciembre de 2018. A las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2015 se les aplicará una minoración del 7 %.»

Frente a la demanda deducida de contrario la empresa, opone las excepciones de inadecuación de procedimiento, pues considera que la pretensión ejercitada no es propia de la modalidad de impugnación de convenios colectivos, ya que requiere de la previa interpretación del Convenio anterior para determinar cuáles son los salarios devengados desde 1-1-2016 hasta la suscripción del VI Convenio colectivo; y consecuentemente, con la misma, la de falta de reclamación ante la Comisión Paritaria del VI Convenio.

En cuanto al fondo defiende que, en todo caso, con arreglo a lo dispuesto en el art. 5 del V Convenio, debía entenderse que durante el periodo de prórroga del mismo seguían vigentes las tablas previstas para el periodo 1-7-2013 a 31-12-2015.

Cuarto.

Expuestos los términos del debate, deben ser objeto de resolución en primer lugar aquellas objeciones de carácter procesal esgrimidas por la demandada que impedirían un pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

I. En lo que se refiere a la excepción de inadecuación de procedimiento, debemos señalar que de la literalidad del art. 163 de la LRJS se infiere que el objeto de la modalidad procesal que se disciplina tanto en dicho precepto como los siguientes arts de la Ley, tiene por objeto «la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de tercero.», de lo que se infiere que las únicas pretensiones que pueden ser ventiladas bajo esta modalidad procesal son aquellas que se refieran a la declaración de nulidad total o parcial de un Convenio colectivo estatutario y que se funden en la ilegalidad o en la lesividad del mismo. Debiendo añadirse que es doctrina consolidada –como señala la SAN 30-4-2015– proceso 361/2015, con cita de la STS 18-06-2014 –rec. 187/2013– aquella que refiere que no puede ser objeto impugnación a través de esta modalidad procesal aquellos Convenios colectivos estatutarios que no se encuentren vigentes a la

fecha de interposición de la demanda, pues la finalidad de la misma es la expulsión del ordenamiento jurídico de un Convenio colectivo que se estima contrario al mismo.

Examinado el suplico de la demanda (« se declare la nulidad del artículo 23 apartado 14 punto 1.º y 2.º, así como, de las tablas salariales establecidas en su Anexo II, reconociéndose de aplicación a los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 a 29 de septiembre 2016, las tablas salariales vigentes a 28 de febrero de 2012), resulta que en el mismo se ejercitan sendas peticiones de naturaleza declarativa una primera referida a la nulidad de un precepto contenido un Convenio estatutario vigente cual es el VI Convenio colectivo de la empresa demandada, publicado en el BOE de 2-1-2017, y otra, consecuencia de la anterior, relativa al reconocimiento de un derecho a los trabajadores de la misma.

Así las cosas, hemos de señalar que si bien la primera de ellas es propia de la modalidad procesal de impugnación de Convenios colectivos, no lo es la segunda pues excede de lo que es propio de la misma, y debería ventilarse bajo la modalidad procesal de conflicto colectivo con arreglo a los arts. 153 y ss. de la LRJS, sin que sea posible la acumulación de una y otra acción por mor de lo preceptuado en el art. 26.1 de la LRJS.

El hecho de que para resolver la primera de las pretensiones deba efectuarse una previa interpretación de normas convencionales anteriores, no obsta su tramitación con arreglo a los arts. 163 y ss de la LRJS, pues su objeto es el propio de la modalidad procesal bajo la que se ha tramitado la *litis*. Si bien para comprobar si los preceptos convencionales impugnados adolecen del motivo de ilegalidad impugnado –retroactividad proscrita–, resulta indudable que deberá determinarse cuál era el régimen salarial previo a la firma del Convenio, tal análisis no podrá dar lugar a reconocimiento de derecho alguno en el fallo de la sentencia que habrá de constreñirse a fijar si concurre o no el motivo de ilegalidad esgrimido. Ello, sin perjuicio de los efectos de la cosa juzgada positiva (art. 222.4 de la LEC) que pueda producir esta sentencia una vez alcance firmeza en un ulterior proceso.

En consecuencia se estimará la excepción únicamente en lo que se refiere a la petición de reconocimiento del derecho instado.

II. En segundo lugar se ha esgrimido la excepción de falta de agotamiento de la vía previa prevista en el artículo 6 del Convenio impugnado. Dicho precepto dispone:

«Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio.

1. Las partes, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo, designarán una comisión paritaria, proporcional a las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo, formada por 12 miembros, 6 de cada parte, para entender de aquéllas cuestiones establecidas en la Ley, fundamentalmente la interpretación del convenio, y en particular para que desarrolle las funciones detalladas en los siguientes puntos de este artículo.

2. Esta comisión paritaria conocerá y resolverá las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, por lo cual se le deberán proponer por escrito las materias objeto de discusión, deberá convocarse a las partes en un plazo máximo de 15 días para que se reúnan, siempre en el domicilio de la empresa en Bizkaia, y deberán en el mismo plazo de 15 días emitir resolución con acuerdo o desacuerdo sobre la cuestión planteada.

3. Asimismo, desarrollará las funciones de adaptación o modificación del convenio por cambios en la legislación vigente, durante su ámbito temporal. En este supuesto debe incorporarse a la comisión la representación social no firmante del convenio, manteniendo la misma proporcionalidad.

4. Conocerá de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, sin acuerdo en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, de carácter colectivo. Se reunirá en el mismo plazo, en el mismo lugar, y dictará su resolución en los mismos términos señalados en el párrafo 2 del presente artículo.

5. Si no existiera acuerdo en la actuación de la comisión paritaria en los plazos determinados, ésta someterá el problema planteado a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales (PRECO).»

Encontrándonos ante la impugnación de un Convenio colectivo, debemos señalar, que dicha materia excede el conocimiento de la Comisión creada en el art. 6 del IV Convenio, y que en dicha materia la sumisión a una mediación o conciliación previa no puede ser preceptiva en virtud de lo dispuesto en el art. 64.1 de la LRJS. Por ello la excepción será rechazada.

Quinto.

Examinadas las excepciones y depurado el objeto de la litis, para resolver la cuestión de fondo que se plantea hemos de señalar que esta Sala ha analizado el mandato constitucional que contiene el art. 9. 3 CE y que proscribe la retroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales en múltiples ocasiones y por todas cabe citar la SAN de 11-5-2016 –proceso 158/2015– que refiere la doctrina contenida en la SSAN de 8-6-2015 –proceso 228/2013– y en la SAN de 30-9-2013 –proceso 174/2013– que se expresa de la forma siguiente:

«En nuestro ordenamiento jurídico no rige el principio de irretroactividad absoluta, sino el principio de irretroactividad relativa o parcial. Es decir, que es posible la retroactividad con las únicas limitaciones que se derivan del art. 9.3 de la Constitución –irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales–. Fuera de los casos establecidos en el art. 9.3 de la Constitución la retroactividad es posible, pues como sostiene la STC 27/1981 “el ordenamiento jurídico, por su propia naturaleza, se resiste a ser congelado en un momento histórico determinado” y por ello, fuera de los casos previstos en el art. 9.3 de la Constitución «nada impide constitucionalmente que el legislador dote a la ley del ámbito de retroactividad que considere oportuno”. La doctrina de la retroactividad y sus límites –explícitos los establecidos en el art. 9.3 de la Constitución e implícitos (*causa finitae*)– es compleja. El Tribunal Constitucional suele distinguir tres tipos de retroactividad la máxima, la media y la mínima. También diferencia entre retroactividad auténtica e impropia. Hay retroactividad en grado máximo cuando se aplica la nueva norma a la relación o situación básica creada bajo el imperio de la norma antigua y a todos sus efectos consumados o no; una retroactividad de grado medio cuando la nueva norma se aplica a los efectos nacidos con anterioridad pero aún no consumados o agotados; y una retroactividad de grado mínimo cuando la nueva norma sólo tiene efectos para el futuro aunque la relación o situación básica haya surgido conforme a la anterior –STC 43/1982 y 6/1983–. Pues bien, poniendo en conexión la teoría de los grados de retroactividad con el art. 9.3 de la Constitución el Tribunal Constitucional diferencia entre retroactividad auténtica e impropia. Sosteniendo que hay retroactividad auténtica “cuando se pretendiesen “anudar efectos jurídicos a situaciones de hecho producidas con anterioridad a la Ley y ya consumadas” e impropia cuando “se afectasen situaciones jurídicas actuales y aún no concluidas” –STC 197/1992–. Combinando lo anterior el Tribunal mantiene que no existe infracción del art. 9.3 en los supuestos de retroactividad mínima; que existe infracción del art. 9.3 de la en los supuestos de retroactividad máxima o auténtica; y que en los supuestos de retroactividad impropia o en grado medio, la licitud o ilicitud de la medida retroactiva dependería de una ponderación de bienes que tuviese en cuenta ciertamente la seguridad jurídica, pero también las circunstancias del supuesto” –STC 197/1992–. Sosteniendo el Tribunal que, en todo caso, la prohibición de la retroactividad únicamente es aplicable a los derechos consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto, las llamadas “relaciones consagradas” –STC 27/1981– y no a los pendientes, futuros, condicionados o expectativas –STC 129/1987 y 70/1988–. Este criterio, ha sido también seguido por el Tribunal Supremo diferencia entre derechos nacidos y agotados o no agotados –STS (Soc) de 29 de diciembre de 2004 (Rec. 106/2003).»

Sexto.

Expuesto lo anterior resulta preciso determinar cuantificar los salarios que les correspondía percibir a los trabajadores, tanto a fecha 1-1-2016, como a fecha 1-7-2016, para lo cual resulta preciso acudir a las normas del Convenio precedente al cual sucede en el tiempo el que contiene los preceptos cuya nulidad se interesa, a tal fin conviene traer a colación determinados preceptos de dicho convenio.

El art. 1 del Convenio que bajo la rúbrica principios generales dispone:

«1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes del personal tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

3. Las circunstancias existentes actualmente en el sector en el que se desarrolla la actividad económica de la empresa, nos conduce a las partes firmantes de este 5.º Convenio colectivo, a adoptar las acciones oportunas para asegurar el empleo y la viabilidad económica de la empresa.

En este sentido, las partes acuerdan lo siguiente:

3.1 Aceptar el texto del 4.º Convenio colectivo de la empresa, como marco regulador de las relaciones laborales en la empresa.

3.2 A partir de 1 de julio de 2013 y durante la vigencia del V Convenio colectivo de la empresa, modificar el Cuarto Convenio citado, tal y como se refleja en los artículos siguientes a este.

3.3 A la finalización de la vigencia de este 5.º Convenio colectivo, (31-12-2015), ambas partes de manera conjunta analizarán las circunstancias existentes en la empresa, a los efectos de asegurar el empleo y la viabilidad económica de la empresa, y si procede o no la aplicación en su totalidad del 4.º Convenio colectivo.»

El artículo 4 que bajo la rúbrica «Ámbito temporal. Entrada en vigor y duración» dispone:

«1. El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de su firma, salvo en aquellos artículos o anexos en los que expresamente se disponga otra fecha.

2. La duración de éste Convenio será desde el 1 de marzo de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

3. Los efectos económicos del presente convenio se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, en las fechas indicadas en las nuevas tablas salariales (Anexo II).

4. Durante su vigencia, este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario. Las condiciones establecidas en el mismo tendrán prioridad aplicativa respecto de los convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior.»

El artículo 5 rubricado «Prórroga y denuncia.»:

«1. El presente Convenio colectivo se verá prorrogado a su término, siendo su denuncia automática a su finalización. No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

2. No obstante, ambas partes se imponen un límite temporal para negociar y alcanzar un acuerdo en la negociación del 6.º Convenio colectivo de la empresa, antes del 31 de Octubre de 2016. En caso de producirse un desacuerdo en estas negociaciones, ambas partes acuerdan someter exclusivamente las discrepancias que puedan darse, en primera instancia, ante los órganos de mediación del PRECO. Las partes firmantes del presente

acuerdo, se comprometen a asumir las conclusiones que emita la mediación en las materias o artículos donde se provoque el desacuerdo.»

El artículo 23.14 que señalaba:

«Revisión Salarial Anual: Que la actual situación económica y de competitividad de la empresa, ha sido explicada y documentada por la Dirección de la empresa a la RLT. Concluyendo ambas partes que se hace necesario adoptar rápidamente medidas, que permitan asegurar la viabilidad económica y el mantenimiento del empleo en la misma.

Por ello, se adoptan las siguientes medidas:

1. A partir del 1 de marzo del año 2012 y hasta el 30 de junio de 2013 se aplicarán las Tablas Salariales vigentes a 28 de febrero del 2012.
2. A partir del 1 de julio de 2013, se aplicaran las Tablas Salariales vigentes a 28 de febrero 2012; sufriendo estas un decremento del 5% hasta el 31 de diciembre del 2015.
3. En el primer trimestre de los años 2014 y 2015 respectivamente, la Dirección de la empresa presentara a la RLT el plan de gestión de la empresa para 2014 y 2015. Las cuentas auditadas de 2013, 2014, se presentarán cuando se dispongan de las mismas, a los efectos de analizar la viabilidad económica, el mantenimiento del empleo y la posibilidad de negociar unas Tablas Salariales con un decremento inferior al 5%. Dicha Revisión Salarial tendrá efectos desde 1 de Enero a 31 de diciembre de 2014 y 2015. Cuando corresponda, la aplicación de la revisión salarial, la misma se abonará en la nómina del mes de octubre.
4. El beneficio hasta el 1.40% se destinará íntegramente a reservas.
5. En tanto no se recupere el 5% sobre las tablas del 2012 la empresa no repartirá beneficios entre sus accionistas.».

Cabe señalar que las tablas del Anexo II del Convenio se refieren las fechas 1-7-2013, 31-12-2015.

Pues bien entendemos que sin necesidad de acudir a otro criterio interpretativo distinto de la mera interpretación gramatical (arts. 3,1 y 1281 Cc), resulta diáfano que la reducción salarial que se operó en el art.23.14 del referido V Convenio colectivo, únicamente producía sus efectos en el periodo de tiempo en ella referido, recuperándose con posterioridad a la misma las cuantías salariales correspondientes al Convenio anterior por cuanto que de los preceptos transcritos se deduce:

1. Que el Convenio que se suscribe es una mera modificación del precedente que continúa vigente en todos los aspectos en él contemplados, en cuanto no se han objeto de modificación en dicho convenio (art.1);
2. Que expresamente y respecto de los efectos económicos del Convenio las partes convinieron «que se aplicarían, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, en las fechas indicadas en las nuevas tablas salariales (anexo II)».
3. Refiriéndose tanto el art. 23.14 del Convenio, como el anexo II al periodo comprendido entre el 1-7-2013 y el 31-12-2015 es claro que el régimen salarial en él previsto solo podía tener virtualidad aplicativa en dicho periodo de tiempo.

Debemos referir que el hecho de que el Convenio una vez culminado su ámbito temporal continúe aplicándose en su integridad conforme a la cláusula prevista en el art. 5, con arreglo a lo razonado, no implica la perpetuación de la reducción salarial operada, respecto de la cual se deduce que la intención de las partes negociadoras no era otra que limitarla al periodo de tiempo respecto del que se pactó como se deduce de lo que acabamos de exponer.

Finalmente, debe señalarse que de la documental aportada por la empresa por más que evidencie una mala situación económica y que fuese puesta la misma en conocimiento de la RLT, no cabe deducir que se produjese modificación alguna de los pactado en el V Convenio- como pudiese ser un descuelgue salarial para el periodo posterior al 1-1-2016 tramitado con arreglo al art. 82.3 E.T, una modificación de convenio, o un Acuerdo de

materias concretas alcanzado en el seno de la Comisión negociadora del VI Convenio con arreglo al art. 86.3 E.T- que ampliase la referida reducción.

Séptimo.—De acuerdo, con lo razonado en el anterior fundamento de derecho, cabe concluir que los trabajadores a partir del 1-1-2016 y hasta la fecha de suscripción del VI Convenio —29-9-2016—, habían devengado salarios que debían abonarse conforme a las tablas salariales del IV Convenio, esto es, conforme a las del 28-2-2012, lo que hace que el precepto impugnado en cuanto que minora derechos ya generados incurre en un supuesto de retroactividad restrictiva de derechos individuales, con arreglo a la doctrina que exponíamos en el fundamento de derecho y que, en consecuencia, deba estimarse la pretensión de nulidad que la actora ejercitaba en su demanda, si bien limitada la nulidad del punto 2 del art. 23.14 al periodo que va desde el 1-8-2016 hasta la fecha de suscripción del VI Convenio, esto es, hasta el 29-9-2016, momento a partir del cual desaparece la retroactividad del mismo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Previa estimación parcial de la excepción de inadecuación de procedimiento y con desestimación parcial de excepción de falta de agotamiento de la vía previa, y con estimación parcial de la demanda deducida por CC.OO. frente a Sistema a Domicilio SD 2000 SL, Grupo de Trabajadores de SD Bizkaia, Sector de Carreteras y Urbanos de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT-FESMC), ELA-STV, declaramos la nulidad de artículo 23 apartado 14 punto 1.º y 2.º del VI Convenio colectivo de la empresa demanda publicado en el «BOE» de 2-1-2017, así como de las tablas salariales establecidas en su anexo II en los siguientes términos:

- a) La nulidad del punto 1.º y tablas correspondientes del anexo II en su integridad.
- b) La nulidad del punto 2.º y tablas salariales correspondientes del anexo II en lo que se refiere al periodo anterior al 29-9-2016.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0035 17 es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0035 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.