

**Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª),
de 16 de septiembre de 2015**
[ROJ: STS 3973/2015]

**INCREMENTO SALARIAL PACTO EN CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO POSTERIOR
DE DESCUELGUE**

Es sabido que la negociación colectiva (y finalmente el convenio colectivo) es la principal herramienta de la autonomía colectiva, por medio de la cual empleadores y trabajadores articulan autónomamente el conjunto de las condiciones de trabajo. La esencia de esta institución no ha cambiado con el tiempo, aunque hay que poner de relieve que las constituciones modernas, en especial la española, la han reconocido como un derecho que se garantiza legalmente y que la jurisprudencia ha entendido que dicha negociación debe practicarse bajo los auspicios de la buena fe. Alimentada en nuestro caso, en los últimos tiempos, como medio de concebir planes de igualdad, productividad y, sobre todo, con las últimas reformas laborales, convertir la inaplicación, que antes solo se refería al aspecto salarial, en una institución que afecta ahora a materias fundamentales en las relaciones laborales (como son la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, movilidad funcional y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social), entendiéndose con esto que es posible ya no solo la inaplicación de los salarios negociados en el convenio vigente de referencia, sino también –en aras de mantener el empleo, y por consiguiente la supervivencia de la empresa– rebajarlos, eliminar pluses o complementos, es decir, trabajar más por menos salario.

No hay que olvidar, en todo caso, el telón de fondo de la crisis, que ha afectado por igual a todos los sectores productivos, mucho más al sector de la construcción y a la banca, que permite argumentar a los empleadores (con razones económicas, técnicas, organizativas o de producción) que la supervivencia de la empresa pasa por la rebaja de las condiciones laborales. Lo cierto es que el uso «tradicional» de la negociación, que consistía en mejorar dichas condiciones año a año, convenio a convenio, engrosando al ritmo del IPC, o incluso un poco más, las retribuciones totales de los trabajadores, ha pasado a la historia, y ahora asistimos a una secuencia o proceso de ajuste salarial tremendo, especialmente en las categorías o grupos profesionales no cualificados (recordando, dicho sea de paso, que esta es una recomendación de la UE, y en la cual se han visto inmersos, por poner ejemplos, el personal de limpiezas, servicios de ocio y hostelería, construcción y también, paradójicamente, los sectores en donde se amenaza con deslocalizar la producción, como el sector automovilístico).

Esta no tan breve introducción sirve para ubicarnos en el contexto en que se desenvuelve la negociación colectiva en estos momentos de incertidumbre, en donde el empleo, su mantención, ha cobrado un peso enorme y ha quebrado, por decirlo de algún modo, ese afán reivindicativo y de mejora «hacia adelante» de las condiciones laborales, algo que ha permitido, o que permitió, sin duda, que nos convirtiéramos en un país que crece, o crecía, por el consumo interno.

La sentencia que comentamos proviene de una demanda de conflicto colectivo contra la empresa Ariete de Seguridad, SA y contra el comité de empresa de la misma, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que reconoció en parte las peticiones de los demandantes (respectivas federaciones de CC. OO. UGT y USO), sentencia que luego se eleva al Tribunal Supremo a través de un recurso de casación interpuesto por la empresa contra la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 25-09-2013. La petición inicial es clara: «Que se reconozca y declare la nulidad del Acuerdo de inaplicación del incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad suscrito en fecha 30 de mayo de 2012, y la obligación de la empresa demandada de aplicar en el año 2012 el incremento salarial del 2,4% sobre todos los importes económicos del convenio que establece el vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2012-2014». Cuestión que reconoció tal cual la Audiencia Nacional, desestimando en cambio las peticiones de la empresa relacionadas con los aspectos procesales de prescripción y caducidad de la acción, por no corresponderse en este caso (la primera no se aplica a los conflictos colectivos y la segunda se salvó porque una de las federaciones no tuvo conocimiento de la cláusula y, por tanto, cuando se enteró de ella interpuso, dentro del año, el recurso citado de conflicto colectivo, no importando, pues, que las otras dos federaciones sí conocieran dicha cláusula).

La cuestión es que, inicialmente, en el convenio colectivo firmado en el 2011 se había fijado un incremento salarial del 4,4% para el año 2012, pero, dada la situación económica, se firmó otro convenio que rebajó ese aumento al 2,4% para ese año. La cuestión principal es que, al amparo del artículo 82.3 ET, la empresa inició el 17 de mayo un periodo de consultas con el Comité de Empresa, y el 30 de mayo la mayoría del Comité de Empresa aceptó no establecer incremento salarial alguno para el año 2012, absteniéndose UGT y USO (el convenio se publicó finalmente el 11 de julio de ese mismo año 2012). Puede parecer que esto es un baile de fechas, pero es que el meollo del asunto, que debemos recalcar aquí, es que las federaciones pidieron que se anulase la inaplicación salarial y que se reconociese el aumento del 2,4% para todo el año 2012, sobre todo, por la falta de legitimación del comité de empresa para abordar el contenido de un convenio estatal (petición que desestimó la Audiencia Nacional); sin embargo, este Tribunal, a la vista de las citadas fechas, estimó en parte la demanda y declaró la nulidad del acuerdo de descuelgue salarial, pero solo con respecto al periodo comprendido entre «el 1 de enero de 2012 al 30 de mayo de 2012», fecha en que se firmó el acuerdo entre parte de la representación unitaria y la empresa.

Por parte de la empresa se alegó que el artículo 86.1 ET autoriza a las partes negociadoras de una norma convencional a fijar su vigencia e incluso negociar su revisión, pudiendo determinar, como lo ha hecho la empresa Ariete Seguridad SA y el Comité de empresa de la misma, determinar la vigencia temporal del mismo y, en este sentido, han fijado la vigencia del acuerdo que comprende el año 2012, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, lo que implica que dicha concreción temporal de aplicación del acuerdo resulta plenamente ajustada a la ley, en particular al mencionado apartado 1 del artículo 86 del ET, asegurando por ello que no hubo vulneración del principio de legalidad, ni una retroactividad prohibida por la Ley.

Al entrar al fondo del asunto, el Tribunal Supremo declara que no se está ante un Convenio colectivo propiamente dicho, sino «ante un simple acuerdo, por el que se concierta la inaplicación de ciertas condiciones del convenio colectivo de aplicación, lo que comporta que los efectos temporales del acuerdo, su vigencia, sea distinta por existir limitaciones que los negociadores de ese pacto deben respetar». Recuerda además que el artículo 82.3 ET establece la eficacia vinculante de los convenios colectivos «durante todo el tiempo de su vigencia», y aunque, como excepción, se regule la posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones previstas en el convenio, con la concurrencia, sin duda, de las causas que establece y respetando el procedimiento allí regulado, en «ningún momento el precepto estudiado autoriza a los negociadores del pacto modificativo a fijar una vigencia de ese concierto diferente a la que resulta de la aplicación del convenio que se modifica en parte, novación que no tiene carácter extintivo». Continúa el Tribunal Supremo declarando que en el artículo 82.3 no existe una limitación expresa a la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación «durante todo el tiempo de su vigencia». De ese mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, en este caso el descuelgue salarial, solo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda (recordemos que el acuerdo se firmó el 30 de mayo, es decir, 5 meses después de la entrada en vigor del convenio colectivo). Por consiguiente, todo descuelgue o apartamiento del convenio colectivo es algo que solo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro y evidencia el hecho de que la norma hable de las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, por cuanto al obligar a fijar «las nuevas condiciones... y su duración», la norma se está refiriendo a la permanencia en el tiempo de lo nuevo, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva solo es aplicable a partir de su creación. Concluye el alto tribunal, con toda lógica, que se negocia lo que se va a realizar en el futuro, pero nunca los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio

del trabajador, nunca los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador.

Esta solución puede parecer de fácil aplicación, pero no lo ha sido tanto, porque en sendas sentencias, anteriores y posteriores, del Tribunal Supremo (7 de julio, 13 de octubre de 2015 y 10 de noviembre de 2015) se han resuelto diversas cuestiones relacionadas con la inaplicación y el intento de disponer de derechos ya materializados, tal cual declara el Tribunal Supremo en esta Sentencia comentada, por lo que debemos terminar afirmando que se consolida una doctrina necesaria para proteger dichos derechos reconocidos convencionalmente, partiendo de la base de que ya forman parte del patrimonio del trabajador, que ya se han generado y ganado por parte de éste, y que solo se puede disponer de estos derechos a partir de la fecha de la firma del acuerdo de los representantes legitimados para hacerlo.

Percy Orestes ALARCÓN BRAVO DE RUEDA
Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca
percyal@usal.es