

CASACION núm.: 128/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

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

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 369/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 22 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos D (ASEATA), bajo la dirección letrada de D. Urbano Blanes Aparicio contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 21 de Febrero de 2023, en actuaciones seguidas por el Sindicato Somos Trabajadores, contra Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), Dirección General de Trabajo, sobre Impugnación de Convenios

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Sindicato Somos Trabajadores bajo la dirección letrada de D. Jorge Aparicio Marbán y como parte recurrente la Asociación de Empresas de Servicios de

Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), bajo la dirección letrada de D. Urbano Blanes Aparicio.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Sindicato Somos Trabajadores, bajo la dirección letrada de D. Jorge Aparicio Marbán, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre Impugnación de Convenios, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: «la nulidad del artículo 26 y del Anexo II del V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS así como de los propios ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE 28 DE ABRIL Y DE 30 DE MAYO DE 2022»

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 21 de Febrero de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Previo rechazo de la falta de legitimación activa del sindicato SOMOS TRABAJADORES, ESTIMAMOS PARCIALMENTE su demanda y DECLARAMOS LA NULIDAD:

A).- de los incisos en negrita de los párrafos siguientes del art. 26 del V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos: Con efectos de 1 de enero de 2022, una vez aplicado el 1,5 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos Ad personam contemplados en el artículo 78 que regulan las garantías de los trabajadores subrogados.

Con efectos de 1 de enero de 2023, una vez aplicado el 2 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos Ad personam contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados

B).- En relación al Anexo II y en lo referido a los acuerdos suscritos el 28-4-2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

Disposición final única.

Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»

C) En relación al Anexo II y lo referido a los acuerdos suscritos el 30-5-2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.

Condenamos a los demandados ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (ASEATA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNION SINDICAL OBRERA (USO), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos. ».



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

«PRIMERO.- El sindicato demandante SOMOS TRABAJADORES cuenta con dos representantes sindicales electos en la empresa ACCIONA SERVICES UTE ASISTENCIA PMR BARAJAS y con otros dos en la UTE PMR MASA-SAGITAL L1.

SEGUNDO.- En el B.O.E. del 13 de enero de 2020 se publicó el IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio nº 99015595012005), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2019, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO., UGT. y USO en representación de los trabajadores. Su contenido obra al D6 y se da por reproducido.

Su art. 26 indica:

“Para los años, 2019, 2020 y 2021, el incremento en cada uno de los años será del IPC real, incrementado en dos puntos, estableciendo un incremento mínimo del 3 % para cada uno de los años.

A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3% y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial del Estado”

TERCERO.- El 28 de abril de 2022 se reunió la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos y adoptó un acuerdo sobre las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021. El acuerdo alcanzado fue el siguiente:

ACUERDO Primero. Reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021.

Las partes acuerdan modificar el texto del IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, introduciendo una disposición final, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición final única.

Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a





continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»

Segunda. Consideración especial de la actividad PMR.

Habida cuenta de la diferente situación de las empresa que prestan servicios de asistencia a personal con movilidad reducida (PMR), que determina la necesidad de un tratamiento específico dentro del convenio de sector, las partes se comprometen a acordar los ajustes necesarios para la aplicación de las condiciones del presente acuerdo, tomando en consideración las referidas especificidades.

Tercera. Condición resolutoria.

Las partes acuerdan que la presente acta, que formará parte como anexo del IV Convenio Colectivo General Estatal en el Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (handling) perderá su vigencia, y carecerá por tanto de fuerza vinculante, en el supuesto de que no se concluyese un acuerdo en la negociación del V Convenio, actualmente en marcha, y en el que se ha suscrito un preacuerdo en esta misma fecha.

En todo caso, la negociación del V Convenio Colectivo deberá estar concluida antes del 31 de mayo de 2022

CUARTO.- El 30 de mayo de 2022, tras acordar la prórroga del anterior Acuerdo de 28 de abril de 2022 hasta el 15 de junio de 2022 se adoptó otro Acuerdo, con el siguiente tenor literal:

Primero. Reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 del convenio sectorial, para el año 2021, para los servicios de personal con movilidad reducida (PMR).

Las partes, adicionalmente a la modificación reflejada en el acta de la comisión negociadora del IV Convenio, de fecha 28 de abril de 2022, acuerdan modificar el texto del IV Convenio Colectivo general del Sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, introduciendo una disposición final segunda, que queda redactada en los siguientes términos y que será aplicable, de forma exclusiva y excluyente a la actividad de personal con movilidad reducida (PMR), en razón a las especiales circunstancias de la actividad que han quedado explicadas:

«Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.



A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará in incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.

Se acompañan al presente acta, a título informativo, las tablas resultantes de la aplicación del presente acuerdo y de lo dispuesto en el acta de 28 de abril de 2022, relativa a los incrementos salariales del V convenio colectivo sectorial.»

Segundo. Condición Resolutoria.

Las partes acuerdan que la presente Acta, que formará parte como anexo del IV convenio Colectivo General Estatal en el Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, perderá su vigencia y carecerá por tanto de fuerza vinculante, en el supuesto que no se concluyese un acuerdo en la negociación del V Convenio, actualmente en marcha. En todo caso, la negociación del V Convenio Colectivo deberá estar concluida antes del 31 de mayo de 2022 o las prórrogas que, sobre el citado plazo, se pudieran acordar entre las partes.

QUINTO.- El 5 de julio de 2022 se firmó el “V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos”, que ha sido publicado en el BOE de 17 de octubre de 2022.

En su artículo 26.2 se establece que:

Con efectos de 1 de enero de 2022, una vez aplicado el 1,5 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos Ad personam contemplados en el artículo 78 que regulan las garantías de los trabajadores subrogados.

Con efectos de 1 de enero de 2023, una vez aplicado el 2 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos Ad personam contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

Para los años 2024 y 2025, el incremento mínimo en cada uno de los años será del 3 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos Ad personam contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

Como Anexo II al V Convenio se incluyen las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022 antes referidas.

SEXTO.- En 2021 el IPC presentó un incremento del 6.5%, dato que se publicó el 14-1- 2022.

Se han cumplido las previsiones legales.».



QUINTO.- Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por la representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, siendo admitido a trámite por esta Sala.

Por la representación del Sindicato Somos Trabajadores se ha presentado impugnación al recurso de Casación

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 3 de Marzo de 2025 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martinez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 22 de Abril de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes relevantes

1.- La sentencia de instancia, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 21 de febrero de 2023, acoge en parte la demanda deducida por el sindicato Somos Trabajadores, seguida a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, en la que se cuestionaba la validez de dos acuerdos, de 28 de abril y 30 de mayo de 2022 de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, incorporados como Anexos al V Convenio colectivo, que contenían reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021, así como la legalidad del citado artículo 26 del V Convenio colectivo.

2.- La demanda se dirigió contra la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos (ASEATA), los sindicatos Unión Sindical

Obrera, Federación de Servicios para la ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT). La demanda también se presentó inicialmente frente a la Dirección General de Trabajo, pero después el sindicato demandante desistió respecto de ella. En el proceso intervino el Ministerio Fiscal como parte.

3.- El fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declara la nulidad de determinados pasajes e incisos tanto del art. 26 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos como del Anexo que se refiere a los acuerdos suscritos el 28 de abril y 30 de mayo de 2022 de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Dejamos constancia por anticipado de que se trata de acuerdos de la Comisión Negociadora y no la Paritaria como por error material se alude en la sentencia de instancia.

Se anulan los siguientes incisos que, debidamente contextualizados para una mayor claridad, acotamos entre corchetes:

«A) De del art. 26 del V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

Con efectos de 1 de enero de 2022, [una vez aplicado el 1,5% que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022], se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5% sobre los conceptos de la Tabla Salarial (...)"

Con efectos de 1 de enero de 2023, [una vez aplicado el 2% que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022], se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5% sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial (...)"

B) En relación al Anexo II y en lo referido a los acuerdos suscritos el 28-4-2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

Disposición final única.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3%, queda por aplicar un diferencial del 5,5%, [que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento].

[A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5% de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2% restante.]

C) En relación al Anexo II y en lo referido a los acuerdos suscritos el 30-5-2022 la nulidad afectará a lo que aparece acotado entre corchetes:

Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3%, queda por aplicar un diferencial del 5,5%, [que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5%; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2% restante].»

4.- Contra dicha sentencia ha interpuesto recurso de casación la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos (ASEATA). El recurso se estructura en tres motivos de revisión de hechos al amparo del apartado d) del artículo 207 LRJS, y un cuarto motivo, encabezado por el apartado e) del citado artículo 207 LRJS para combatir el pronunciamiento en cuanto al fondo, al que imputa determinadas infracciones normativas.



5.- El sindicato demandante, Somos Trabajadores, ha presentado escrito de impugnación contra el recurso oponiéndose al mismo.

6.- El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido de considerar improcedente, en cuanto fondo, el recurso de casación.

SEGUNDO.- Motivos 1º al 3º del recurso. Revisión de hechos

1.- En primer lugar, procederemos a examinar los tres primeros motivos del recurso centrados en modificar los hechos probados tercero y cuarto, y adicionar un nuevo apartado al relato judicial.

2.- Las dos primeras propuestas tienen en común dos cosas:

1ª) Poner de manifiesto el error padecido en la sentencia de instancia al atribuir los acuerdos de 28 de abril de 2022 (hecho probado tercero) y 30 de mayo del mismo año a la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos cuando los citados acuerdos fueron adoptados por la Comisión Negociadora.

2ª) Completar ambos apartados (hechos probados tercero y cuarto) con la parte expositiva de dichos acuerdos que preceden a la parte dispositiva de los mismos, a su vez ya recogida en los mismos cuyos textos se publicaron como anexos al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 17 de octubre de 2022).

a) Concretamente, con relación al Acuerdo de fecha 28 de abril de 2022 de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

«En su parte dispositiva, se señala lo siguiente:

1.- Que las representaciones empresarial y social han mantenido discrepancias en cuanto a la aplicación del porcentaje de revisión salarial por diferencial del índice de precios correspondiente al año 2021, razón por la que desde principios del presente año han venido manteniendo conversaciones para solventar estas diferencias.

2.- Que, con independencia de lo anterior, ambas partes son sensibles a la grave situación económica general, y del sector en particular, por razones de todos conocidas y que

entienden no es necesario detallar en este documento, existiendo incertidumbre en cuanto a la magnitud y duración de la crisis, y, en consecuencia, sobre las perspectivas de la recuperación de la actividad en condiciones de normalidad.

3.- Que, a la vista de lo descrito en los apartados anteriores, las partes entienden imprescindible alcanzar el presente acuerdo que, por una parte, zanja las diferencias de interpretación que puedan existir sobre la aplicación del artículo 26, y por otra modalizan y gradúan su aplicación, modificando su regulación de manera que se haga compatible alcanzar en las tablas salariales, de manera progresiva, el nivel resultante de la revisión salarial pactada, con un incremento gradual de los costes de 1Fs empresas afectadas que les permita asumir el incremento que el fuerte incremento, coyuntural e imprevisto del IPC, supondría.

4.- Que, a la vista de todo ello, los comparecientes, como sujetos legitimados, han alcanzado el siguiente: [...]»

b) Con respecto al Acuerdo de fecha 30 de mayo de 2022 de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

«1.- Que la representaciones empresarial y social han mantenido discrepancias en cuanto a la aplicación del porcentaje de revisión salarial por diferencial del índice de precios correspondiente al año 2021, razón por la que desde principios del presente año han venido manteniendo conversaciones para solventar estas diferencias.

2.-Que como colofón a dichas negociaciones, el pasado 28 de abril de 2022, se llegó a un acuerdo entre las partes, para la adición al IV Convenio sectorial de una cláusula Final Única que, regulaba las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021.

3.- Que igualmente, se introdujo un acuerdo segundo en el que se disponía una consideración especial a la actividad PMR, del citado convenio, con arreglo al siguiente redactado: “Habida cuenta de la diferencia situación de las empresas que prestan servicios de asistencia a personal con movilidad reducida (PMR). Que determina la necesidad de un tratamiento específico dentro del convenio del sector, las partes se comprometen a acordar los ajustes necesarios para la aplicación de las condiciones del presente acuerdo, tomando en consideración las referidas especificidades”.

4.- Que las citadas especificidades se circunscriben a las diferencias de los concursos que rigen ambas actividades, incardinadas ambas dentro del convenio del sector, siendo que la actividad de PMR se ejecuta mediante una adjudicación directa ya realizada y en vigor, por parte del gestor Aeroportuario (AENA), mientras que la actividad de Handling, se encuentra en la actualidad pendiente de los próximos concursos para la obtención de una licencia para realizar handling a terceros, donde el cliente final son las compañías aéreas.



5.- Que la representación sindical, aceptando dicha diferenciación entre ambas actividades, tiene como elemento principal que se produzca una confluencia en la aplicación de los incrementos del IV convenio, correspondientes al año 2021, a todos los trabajadores, aceptaría una ejecución diferida en el tiempo.

6.- Que, a la vista de todo ello, como sujetos legitimados, han alcanzado el siguiente acuerdo [...].»

3.- Las dos propuestas modificativas han de ser acogidas. Encuentran claro, directo e indubitado refrendo en la documental que invoca la parte recurrente: sendas actas de la Comisión Negociadora obrantes en los descriptors 52 – documento 3- y 54 – documento 5-. Es evidente que la sentencia consigna, por error, que los acuerdos emanan de la Comisión Paritaria, cuando, en realidad, se trata de la Comisión Negociadora. Además, la parte expositiva que aparecen en los mismos con precedencia a la parte dispositiva que sí que se reproduce en los hechos probados tercero y cuarto de la sentencia, procede también incorporarla al relato judicial. Son datos objetivos e indubitados. Cuestión distinta es la valoración que quepa hacer sobre la trascendencia que pudieran proyectar para variar el signo del fallo.

4.- Por último, con correcto amparo procesal (apartado d) del art. 207 LRJS) la parte recurre solicita la adición de un apartado al relato de hechos probados del siguiente tenor:

«Obra en autos acta, suscrita a las 00,00 horas del 29 de abril de 2022 por la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo en el que se alcanza un preacuerdo que recoge la vigencia del convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2025, se pactan los incrementos salariales de los años 2022 a 2025, y una revisión al final de la vigencia del convenio, se pacta que las garantías retributivas ad personam del personal subrogado experimentarán los mismos incrementos, y se crean nuevos niveles retributivos, comprometiéndose las partes a tener concluida la negociación del V Convenio Colectivo antes del 31 de mayo de 2022.»

Justifica la propuesta en documento número 4 incluido en el descriptor 53 del expediente judicial. El texto propuesto es una síntesis del contenido de esa reunión. La parte recurrente argumenta sobre su trascendencia apuntando que es un elemento adicional para valorar y ponderar la validez de los acuerdos objeto de impugnación. No hay inconveniente en incorporarlo al

relato sin perjuicio de la trascendencia que pueda tener en la resolución de la controversia planteada.

TERCERO.- Motivo 4º. Sobre el fondo de la cuestión.

1.- El cuarto y último motivo, expuesto al amparo del artículo 207.e) LRJS, sirve para que la empresa recurrente despliegue su discrepancia jurídica de fondo con relación a la decisión judicial recurrida. Se reprocha a la sentencia la vulneración de los artículos 9.3 y 37.1 de la Constitución, los artículos 82.4, 86.1, 90.4, 15.6, 15.9, 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los artículos 2.3, 1113, 1114, 1120, 1809 del Código Civil, y los artículos 14, 26 del IV y V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, y los acuerdos recogidos en el anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, así como la jurisprudencia que los desarrolla.

2.- La cuestión controvertida en el debate casacional radica en determinar si los acuerdos alcanzados el 28 de abril y 30 de mayo de 2022 por la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos – y no por la Comisión Paritaria como por error, ya corregido vía revisión de hechos, se dice en la sentencia - que fueron transcritos como Anexo II del V Convenio colectivo (BOE 17 de octubre de 2022), y, por extensión, los correspondientes pasajes de la versión del art. 26 del nuevo Convenio (el V) referente a los incrementos retributivos que figuran en dicho Anexo, son o no contrarios a la legalidad por afectar retroactivamente a derechos ya consolidados.

3.- La sentencia de instancia ha declarado la ilegalidad de algunos incisos de dichos acuerdos y del art. 26 del V Convenio colectivo. Para llegar a esta conclusión ha dado dos pasos:

(a) Primero, ha entendido que la Comisión Paritaria del IV Convenio, conforme a su artículo 14 del mismo, no tenía facultades para modificar lo negociado



acerca del mecanismo de incrementos retributivos sobre la base del IPC que establecía precisamente el IV Convenio colectivo.

(b) Y, en segundo lugar, pero expuesto como argumento esencial, ha considerado que el nuevo Convenio colectivo, el V, suscrito el 5 de julio 2022 y que, según su art. 10, está vigente desde su publicación en el BOE (17 de octubre de 2022) hasta el 3 de diciembre de 2025 no puede afectar en su redacción a situaciones previas reguladas por el IV convenio vigente hasta el 31 de diciembre 2021 y luego en ultraactividad hasta el 17 de octubre 2022, fecha de la entrada en vigor del V convenio.

Explica la sentencia que lo que se ha modificado ha sido la regularización salarial con causa en el incremento del IPC. Si el art. 26 del IV Convenio colectivo fijaba una regularización automática salarial sobre cifras y parámetros a aplicar al incremento del IPC real más dos puntos, y que arrojaba como resultado el 8,5 por 100 de incremento, la sentencia considera que los acuerdos que ahora se impugnan han alterado la regularización automática contemplada en el IV Convenio colectivo al diferir gradual y progresivamente el incremento salarial en el periodo comprendido desde el 1 de enero 2021 y el 1 de enero de 2023.

Recordemos que los acuerdos plasmados en el Anexo II del V convenio disponen que «a tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5% de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2% restante.»

4.- De la lectura de la fundamentación de la sentencia de instancia se desprende que:

a) Hace girar la controversia sobre la licitud de esos acuerdos, no tanto por la vía seguida para alterar el convenio precedente, sino por el contenido de los

acuerdos y la validez de los efectos retroactivos que la nueva medida envuelve.

b) Tiene en cuenta la previsión del IV Convenio colectivo que dispone que: «A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3% y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.»

c) Parte de un dato indubitado: en 2021 el IPC presentó un incremento del 6.5%, dato que se publicó el 14 de enero de 2022.

d) Finalmente, llega a la conclusión, con apoyo explícito en la STS 99/2019 de 7 de febrero rec 223/2017, de que si en 2021 el IPC presentó un incremento del 6.5%, dato publicado el 14 de enero de 2022, siendo en esa fecha cuando se activó el mecanismo automático pactado del derecho a la revisión salarial conforme el IPC, los acuerdos posteriores han alterado el incremento retributivo procedente, que ya había nacido con base en el artículo art. 26 del IV convenio en esos periodos al diferirlos gradual y progresivamente entre el 1 de enero de 2021 al 1 de 2023. La revisión salarial así establecida constituye una obligación nacida bajo el imperio del art. 26 del IV convenio, ya que no es hasta el 5 de julio 2022 y con efectos desde su publicación el 10 de octubre 2022, que entra en vigor el V convenio. Por tanto, concluye en lo relativo a las previsiones convencionales y pactadas en el Anexo objeto de impugnación, que el V convenio afecta una situación nacida bajo la norma anterior y cuyos efectos, en concreto la actualización salarial, debieron adoptarse desde ese momento. Decide la resolución judicial impugnada que estamos ante un supuesto «en el que la aplicación del redactado del art. 26 del V convenio y de su Anexo II constituiría un supuesto de retroactividad normativa de grado máximo que no encuentra encaje en el ordenamiento porque atenta de forma directa al principio de seguridad jurídica».

5.- La tesis del recurso de la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos (ASEATA) discurre sobre parámetros interpretativos diferentes que pasamos a examinar.

6.- Por una parte, la asociación empresarial recurrente admite que el argumento esencial y principal de la sentencia para estimar parcialmente la demanda de impugnación de convenio, no ha sido el de que los acuerdos origen de la impugnación dimanaran de una Comisión sin facultades para ello, como es la Paritaria. Se ha corregido, a través del recurso, que era la Comisión negociadora.

Resulta claro, decimos ahora, que esta cuestión, siendo importante, se muestra secundaria en orden a la resolución del tema que se nos somete a examen a través del recurso.

Una Comisión Paritaria es ante todo un órgano de aplicación, interpretación y administración del convenio. A las comisiones paritarias que obligatoriamente deben constituirse por los convenios colectivos (artículos 91.1 y 85.3 e del Estatuto de los trabajadores) se les atribuyen funciones interpretativas, mediadoras, arbitrales y de vigilancia del cumplimiento de lo pactado que vinculan a la jurisdicción salvo que incurran en arbitrariedad o irrazonabilidad (entre otras, SSTs de 23 de mayo de 2006 rec 8/2025 y 1335/2024 de 11 de diciembre rec 253/2022). En el caso, según las funciones que delimita el convenio aplicable era evidente que lo acordado excedía de sus atribuciones.

Por su parte, la Comisión Negociadora es técnicamente distinta a la paritaria. Como hemos señalado en STS 631/2021 de 16 de junio rec 21/2020: «[...] Esta Sala viene señalando que las comisiones negociadoras, constituidas para la modificación de las condiciones de trabajo pactadas mediante nuevas cláusulas que puedan afectar a las materias objeto del convenio colectivo, deben estar configuradas en tal momento por las partes legitimadas que ostente la necesaria representatividad (...).

Más concretamente (...), esta Sala ya ha dicho que el " artículo 86-1, párrafo segundo, del E.T. permite negociar la revisión del convenio colectivo durante su vigencia a quienes estén



legitimados al efecto conforme a los artículos 87 y 88 del mismo. El artículo 87-1 del texto citado legitima para negociar los convenios de empresa en primer lugar a los representantes de los trabajadores y esa legitimación es claro que se concede a favor de quien es representante en el momento en el que se va a negociar el cambio y no en favor de quien lo fue" (STS de 24 de septiembre de 2015, rec. 54/2014) [...].»

No este este el cauce para afrontar el problema que aquí se nos plantea. Los acuerdos se adoptan por la Comisión Negociadora, y, en principio, tendría competencias para llevar a cabo una revisión del convenio colectivo.

7.- El problema sobre el que debemos decidir es otro, de calado diferente y autónomamente abordable desde la perspectiva de lo que es objeto de un proceso de impugnación de convenio colectivo.

Estamos ante el problema de la retroactividad de la norma laboral, cuestión cuya solución depende el hecho de que una norma nueva alcance con sus efectos las situaciones creadas bajo el imperio de la normativa anteriormente vigente derogada por la nueva.

8.- La parte recurrente combate abiertamente que estemos ante un problema de aplicación retroactiva del convenio colectivo. Emplea dos argumentos jurídicos:

(a) Considera que el artículo 26 del IV Convenio colectivo regulaba una obligación condicional y que como tal solo desplegaba sus efectos a partir del acaecimiento del evento del que las partes han hecho depender el nacimiento de la obligación.

Sostiene la empresa que el citado precepto establecía un incremento salarial para los años 2019, 2020 y 2021, equivalente al IPC real, incrementado en dos puntos, con un mínimo del 3 % para cada uno de los años, a cuyo efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión salarial para regularizar la diferencia entre el incremento del 3% y el

IPC real. De ahí concluye que el artículo 26 de IV Convenio colectivo plasmaba una condición suspensiva para el caso en que el IPC excediese el 3%.

(b) Califica los acuerdos de la Comisión Negociadora como contrato de transacción (artículos 1809 y siguientes del Código Civil) puesto que sirvieron para poner fin a discrepancias interpretativas sobre la aplicación de la regularización salarial derivada del incremento del IPC. A tal efecto argumenta que el año 2021 era el último año de vigencia del IV convenio colectivo, y ya el 11 de noviembre de 2021 se había constituido la comisión negociadora del V convenio, denunciado previamente, con lo que no se oculta el efecto de bloqueo que sobre la negociación del nuevo convenio colectivo tenía el mantenimiento en el tiempo de las diferencias con relación a la revisión salarial del año 2021. Por ello, las partes, en reunión que comienza el 28 de abril de 2022, prolongándose hasta las primeras horas del día siguiente, «llegan a un acuerdo por el que, aceptando la representación empresarial la tesis de los sindicatos negociadores, es decir, la aplicación de la regularización hasta el 8,5% (IPC más dos puntos), estos aceptan aplicar estos incrementos de manera gradual, y, al mismo tiempo, ello permite la suscripción de un preacuerdo para el nuevo convenio colectivo.» Entiende la recurrente que, mediante recíprocas cesiones y concesiones, se ha puesto fin a una controversia jurídica, dotando de certeza a una relación jurídica controvertida, sin que el objeto de la transacción se encuentre excluida del lícito comercio por los artículos 1271 a 1273 del Código Civil.

9.- La Sala no va a acoger ninguna de esas dos consideraciones jurídicas para refutar la decisión judicial de instancia.

10.- A diferencia de lo que sostiene la parte recurrente, el artículo 26 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos no contempla la obligación de regularización salarial por efecto del impacto del IPC real como obligación condicional suspensiva.

El art. 26 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos dispone que «[...] [p]ara los años, 2019, 2020 y 2021, el incremento en cada uno de los años será del IPC real, incrementado en dos puntos, estableciendo un incremento mínimo del 3 % para cada uno de los años.- A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3% y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial del Estado (...).»

Como se pudo comprobar, el objeto esencial de la relación obligatoria está determinado y su eficacia no está condicionada. Al regular las diversas especies de obligaciones, el Código Civil (Cc) sitúa, al lado de las que llama “obligaciones puras”, las “obligaciones condicionales”. El artículo 1113 Cc considera como obligaciones condicionales todas aquellas cuyo cumplimiento o efectividad se haga depender de un suceso futuro o incierto o de un suceso pretérito que los interesados ignoren. De acuerdo con la técnica de los preceptos legales (arts. 1113 y 1114 Cc) la condición impide la exigibilidad inmediata de la obligación o impone la restitución de lo que los interesados hubiesen percibido. El artículo 1114 Cc señala, además, que en las obligaciones condicionales la adquisición de los derechos así como la resolución o pérdida de los ya escritos dependerá del acontecimiento que constituya la obligación. Y a ello se une que la condición en las obligaciones no se presume.

Por tanto, siendo la incertidumbre nota característica de las obligaciones condicionales en la disposición convencional transcrita no hay evento que condicionase la adquisición del derecho (el incremento y/o regularización de la retribución en la forma pactada).

El artículo 26 del IV Convenio colectivo no sometía la relación obligatoria a ningún hecho o acontecimiento incierto del que dependiera su efectividad. De



haberse pactado como condición suspensiva contemplaría la suspensión no sólo del ejercicio o la ejecución de la prestación, sino que afectaría al propio vínculo obligacional. Y esto no se desprende de los términos del artículo 26 del IV Convenio colectivo, por dos razones: 1ª) por una parte, el abono de las retribuciones resultantes – objeto de la prestación- era exigible desde luego. 2ª) Por otra parte, solo la concreción de la cuantía quedaba deferida al conocimiento del IPC anual, que no deja de ser un hecho cierto, y en todo caso a resultas de una formula predeterminada en el precepto del convenio colectivo. Por tanto, estamos ante una obligación concertada , sin condicionamientos expresos ni deducidos para su efectivo cumplimiento, y por tanto, de naturaleza pura, que resulta exigible en sus propios términos pactados en el convenio colectivo , pues el artículo 1113 del Cc, declara su exigencia “desde luego”, sin limitación que no se hubiera pactado.

11.- Tampoco puede ser acogido el argumento de calificar los acuerdos de la Comisión Negociadora como un contrato de transacción con la finalidad de eliminar una supuesta controversia interpretativa. Y ello en atención a las siguientes consideraciones.

(a) La finalidad de la transacción es evitar la provocación de un pleito o poner final al que se encontraba ya iniciado.

De entrada, resulta muy forzado que en el presente caso exista causa para calificar los acuerdos de la Comisión Negociadora como contratos de transacción.

La jurisprudencia civil (entre otras, STS, Civil 157/2022, de 1 de marzo rec 3228/2018) establece que el contrato transacción, según dispone el artículo 1809 del Código Civil, «es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo, reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado". Concepto que, como señaló la sentencia 734/2008, de 17 de julio, aparece integrado por dos elementos: (i) la res dubia o derecho discutido que comporta una controversia jurídica caracterizada por su incertidumbre, haya llegado o no a alcanzar estado

judicial (sentencias de 16 mayo 1991 y 13 octubre 1997); y (ii) las recíprocas concesiones o sacrificio de los supuestos derechos o pretensiones, que han de darse por ambas partes (sentencias de 6 noviembre 1993, 30 junio y 29 octubre 2001).»

Estos elementos configuradores de la transacción no se encuentran presentes en tales acuerdos , más allá de su formalidad o como hayan querido presentarlos sus negociadores a través de las exposiciones que precedían a las partes dispositivas contenidas en el Anexo II del V Convenio colectivo aplicable. Lo que se muestra por la parte recurrente como «res dubia» o derecho discutido responde más, según los actos anteriores y coetáneos, a facilitar la negociación y suscripción inminente de un nuevo convenio colectivo que a despejar una incertidumbre objetiva que pudiera plantear la aplicación del artículo 26 del IV Convenio colectivo, que no resulta dudosa interpretativamente a tenor de su redacción.

(b) Pero lo que es más importante, aunque a efectos dialécticos se diera valor de transacción a esos acuerdos, colisionarían con los límites legales de carácter imperativo (artículo 1255 Cc en relación con el 3.5 ET). Enlazamos de esta manera con el problema de la retroactividad de la norma convencional.

12.- En principio, desde un punto de vista doctrinal, la solución en favor de la retroactividad, como su contraria, pueden aducir argumentos razonables: la irretroactividad de la ley se muestra especialmente respetuosa del principio de seguridad jurídica, que aconseja la tutela de los derechos adquiridos que se sitúan en una posición de intangibilidad frente a la ley nueva. La retroactividad, por el contrario, favorece la igualdad jurídica postulando la aplicación general e indiferenciada de la nueva ley tanto a las situaciones producidas después de su entrada en vigor como a las acaecidas con anterioridad. Generalmente se vienen distinguiendo tres grados de retroactividad:

1º) La retroactividad de grado máximo, según la cual la ley nueva se aplica a la situación anterior y a todos sus efectos incluso a los nacidos y ejecutados con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva norma. Tal retroactividad absoluta tiene lugar mediante la anulación de los efectos de la ley anterior.

2º) La retroactividad de grado medio, conforme a la cual se aplica la situación anterior, regulando los efectos nacidos durante la vigencia de la ley antigua ya derogada pero solo cuando hayan de ejecutarse después de estar vigente la nueva ley.

3º) La retroactividad de grado mínimo, según la cual la ley nueva se aplica solo a los efectos de la situación anterior, que nazcan y se ejecuten después de estar vigente la indicada ley nueva.

El principio general favorable a la irretroactividad de las normas se consagra con validez para todo el ordenamiento jurídico en el art. 2.3 del Cc cuando dispone: «las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario». Y, en todo caso, son expresamente irretroactivas las disposiciones sancionadoras y las no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3 Constitución).

Las normas generales de Derecho del Trabajo acogen el principio de irretroactividad al no hacer consignación alguna referente a su posible retroacción. No solo no legislan hacia el pasado, sino que pueden permitir que sigan en vigor como garantía «ad personam», condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Los convenios colectivos son auténticas normas jurídicas, en las que está implicada la participación de los empresarios y trabajadores a través de sus respectivos representantes en el proceso de creación del derecho mediante la expresión de su autonomía colectiva. Este indubitado carácter normativo aparece claramente reflejado en el artículo 37.1 de la de la Constitución española. Por eso el Tribunal Constitucional ha señalado que la integración de los convenios en el sistema formal de fuentes del derecho como resultado del

principio de unidad del ordenamiento jurídico supone «el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la ley» (STC 58/1985,30 de abril).

En los convenios colectivos cabe el uso de la técnica de la retroactividad, aunque tiene un límite infranqueable: no puede afectar a derechos adquiridos. El caso que estamos examinando es uno de ellos, como con acierto identifica la sentencia de instancia.

La presente cuestión controvertida debe ser examinada teniendo en cuenta nuestra doctrina jurisprudencial.

Como afirma la STS 99/2019 de 7 de febrero rec 223/2017 : «[L]a doctrina de esta Sala IV en la materia viene perfectamente resumida en la reciente STS 29/11/2018, rcud. 938/2017 . Conoce esta sentencia de un asunto muy similar - en este aspecto-, al presente, en el que un convenio colectivo publicado en octubre de 2015 establecía unas retribuciones inferiores a las que venían percibiendo los trabajadores en aplicación del convenio colectivo anterior, y lo que hace el nuevo convenio es atribuir efectos económicos retroactivas a la reducción salarial que contempla.

La empresa recurrente aduce en aquel caso los mismos argumentos que aquí se alegan, para venir a sostener que los Convenios Colectivos obligan a todos los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, teniendo el ámbito de aplicación que las partes acuerden, siendo su duración y extensión temporal la que fijen las partes negociadoras del convenio.

Tal y como en la antedicha sentencia decimos, hemos resuelto una cuestión muy similar en la STS 18/2/2015, rec.18/2014 , en la que se examina si es ajustado a derecho que el nuevo convenio colectivo, que contempla unas retribuciones inferiores al que regían anteriormente, pueda retrotraer estos efectos económicos perjudiciales para los trabajadores a una fecha anterior a la de su firma y publicación, afectando a un periodo temporal durante el que tales retribuciones ya se habían generado y devengado en la superior cuantía resultante de la aplicación del correspondiente convenio colectivo de aplicación en tal periodo.

Concluimos en aquella sentencia que el establecimiento de condiciones salariales inferiores "producirían eficacia a partir de su firma, sin que pueda darse una aplicación retroactiva, porque ello supondría una normalización del incumplimiento, como ha tenido ocasión de señalar esta Sala IV/ TS para supuestos similares al presente (entre otras, 11-3- 2002 (rec. 2412/2001). 28-6-2002 (rec. 3675/2001) o 15-10-2003 (rec. 4553/2002).



En el mismo sentido la STS 13/10/2015, rec. 222/2014 , conoce de un asunto en el que un convenio colectivo que se publica en el BOE de 9/10/2012, suprime determinados complementos salariales con efectos de 1 de julio de 2012. Como es de ver, una situación jurídica idéntica a la que se contempla en el presente.

Decimos en aquella sentencia que debe aplicarse la más reciente jurisprudencial al respecto, "que aun relativa a conflictos colectivos y descuelgue, se pronuncia sobre la materia en resoluciones tales como nuestras sentencias de 7 de julio de 2015 (rec. 206/2014) y 16 de septiembre de 2015 (ruc 110/2014), que señalan al respecto que "el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador . Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del E.T ., en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador".

Otro precedente doctrinal lo constituye la STS 7/7/2015, rec. 206/2014 , en la que establecemos el siguiente criterio "un acuerdo logrado al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , no puede modificar en perjuicio del trabajador, con carácter retroactivo, las condiciones salariales que venía disfrutando en virtud de un convenio colectivo, pronunciándose en los siguientes términos".

Como en ella decimos: "El "descuelgue" o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro, como dijimos en nuestra sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 68/2014) en supuesto diferente 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 sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del E.T ., en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador".

Con base a todos estos antecedentes, en la citada STS 29/11/2018, rcud. 938/2017 , concluimos que "si bien, a tenor del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores el



convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel, tal posibilidad de disposición no se refiere a los derechos ya nacidos y devengados por el trabajador. Durante los años 2012 a 2014 la relación laboral del hoy recurrido, a efectos retributivos, se regía por el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Pontevedra del año 2009 y, al amparo del mismo, el trabajador prestó sus servicios y devengó sus salarios, por lo que no cabe que un Convenio posterior -el publicado el 14 de octubre de 2015- establezca efectos económicos retroactivos y prive al trabajador de unos derechos económicos devengados y consolidados que, aun cuando no le hayan sido satisfechos, tiene derecho a los mismos pues pertenecen a su patrimonio. La interpretación propugnada por el recurrente conduciría a dejar sin efecto el contenido económico de un convenio colectivo válidamente suscrito, posibilitando el incumplimiento del mismo por parte de la empresa».

La aplicación de estos mismos criterios al presente caso nos lleva a desestimar la alegación principal contenida en el cuarto motivo del recurso.

13.- Subsidiariamente, la parte recurrente considera que para el caso de que la Sala no atendiera la petición principal de entender válidos los acuerdos y la nueva versión del artículo 26 del V Convenio colectivo, el pronunciamiento debería limitarse a aquellos extremos de los acuerdos que afecten a situaciones consagradas y agotadas según su criterio. Y sobre los acuerdos del anexo II del convenio, considera que, dada su evidente naturaleza transaccional, que no cabe acordar únicamente su nulidad parcial, sino que debería limitarse a tener por no puestos estos acuerdos, pero no dar por hecho que el porcentaje a aplicar es el diferencial hasta el 8,5%, que no ha sido objeto del pleito, salvo para dar contexto a los acuerdos suscritos.

El motivo expuesto de esta manera adolece de acusadas imprecisiones.

No concreta con claridad y rigor los términos de la discrepancia. En cambio, la sentencia de instancia dedica el fundamento jurídico noveno a explicar los términos del fallo señalando que «formulada la pretensión por el cauce de impugnación de convenios y dado que los acuerdos de 28-4 y 30-5-2022 se han incorporado al V convenio bastará que el fallo se refiera tan solo al producto convencional pues con ello decae también la eficacia de los acuerdos adoptados en esas fechas en el seno de la comisión paritaria que como hemos indicado carece de capacidad negociadora.» Y señala que como «el texto del art. 26 del V convenio es muy amplio y trata de otras cuestiones no vinculadas a la



eficacia aplicativa del art. 26 del IV convenio», la nulidad sólo afectará a los incisos que indica. Por tanto, no se ofrece fundamentación jurídica sólida que revele error jurídico en la formulación del fallo y que justifique los términos planteados en dicha pretensión subsidiaria.

Además, no traslada esta petición subsidiaria, formulada en términos tan genéricos, al suplico del escrito de recurso, lo que dificulta a la Sala conocer cabalmente los términos de esa pretensión.

CUARTO.- Resolución y pronunciamientos accesorios

1.- Los precedentes razonamientos, y en línea de lo informado por el Ministerio Fiscal, conducen a la desestimación del recurso interpuesto, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia combatida.

2.- No procede efectuar pronunciamiento en costas (art. 235.2 LRJS). Se acuerda la pérdida de los depósitos efectuados (art. 217 de dicho texto legal).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recursos de casación interpuesto por el Letrado D. Urbano Blanes Aparicio en nombre y representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos (ASEATA) contra la sentencia dictada el 21 de febrero de 2023, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en autos núm. 367/2022 sobre impugnación de convenios colectivos, promovido por el sindicato Somos Trabajadores) frente a la asociación empresarial recurrente y los sindicatos Unión Sindical Obrera, Federación de Servicios para la ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.



2º.- Confirmar la sentencia de instancia y declarar su firmeza

3º.- No procede efectuar pronunciamiento en costas.

4º.- Acordar la pérdida de los depósitos realizados para recurrir, a los que se dará el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.