

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 79/2015, de 4 de mayo de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 50/2015

SUMARIO:

Ultraactividad. Convenios colectivos denunciados que han perdido su vigencia sin que exista otro de ámbito superior que resulte de aplicación. *Negativa de la empresa a actualizar las retribuciones salariales de los trabajadores, incluido el complemento de antigüedad.* Las disposiciones en materia retributiva, en tanto en cuanto no se promulgue un nuevo convenio, se encuentran contractualizadas. Ello, no obstante, no puede suponer la aplicación, más allá del periodo para el que fueron dictadas, de normas temporales como las que regulan los incrementos salariales para un año en relación a los salarios previstos para el anterior. En cambio, si deben reconocerse las bonificaciones por antigüedad que puedan devengarse con posterioridad a la expiración del convenio, ya que el complemento de antigüedad retribuye condiciones inherentes a la persona del trabajador. Tales condiciones, evidenciadas en el tiempo de servicios prestado, objetivamente, han de implicar una mayor experiencia, una mayor calidad en el trabajo desempeñado y un mayor grado de vinculación personal del empleado con la empresa, lo que hace al mismo merecedor de una mayor retribución, apareciendo desvinculada la efectividad de su devengo de que se produzca en lapso temporal alguno.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 26.3 y 86.3.
Código Civil, art. 1.289.

PONENTE:

Don Ramón Gallo Llanos.

Magistrados:
AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2015 0000064

ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000050 /2015

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

SENTENCIA 79 / 15

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D./D^a RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D./D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA,

D./D^a. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a cuatro de Mayo de dos mil quince.

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 num. DEMANDA 000050 /2015 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS- CCOO servicios- (Letrado ARMANDO GARCÍA LÓPEZ), contra TÉCNICAS REUNIDAS S.A (Letrado MARÍA LUISA LÓPEZ) sobre CONFLICTO COLECTIVO, al que se le ha acumulado el procedimiento num. DEMANDA 71/2015 a instancia de la CENTRAL SINDICIAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (Letrado PEDRO POVES OÑATE) contra la misma demandada. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 26 de febrero de 2015 se presentó demanda por el Letrado D. ARMANDO GARCÍA LÓPEZ en nombre y representación DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS [en adelante CCOO], frente a la empresa TECNICAS REUNIDAS, S.A. sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 50/2.015 y designó ponente señalándose el día 22 de abril de 2.015 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

El día 14 de marzo de 2.015 por parte del letrado PEDRO POVES OÑATE se presentó demanda en nombre y representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (en adelante CTI-CSIF) frente a la empresa TÉCNICAS REUNIDAS S.A sobre CONFLICTO COLECTIVO, dicha demanda fue registrada con el número 71/2.015.

Cuarto.

Por Auto de fecha 16 de marzo de 2.015 la Sala acordó acumular a las actuaciones registradas 50/2.015 la demanda registrada con el número 71/2.015 fijándose como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 8 de abril de 2.015. Por Diligencia de Ordenación del día 24 de marzo de 2.015 se señaló como nueva fecha para los actos de conciliación y juicio el día 28 de abril de 2.015.

Quinto.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día 28 de abril de 2.015, 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 rectificando la fundamentación jurídica obrante al folio 13 de la misma solicitando se dictase sentencia en la que estimando la misma se declare la NULIDAD de la decisión empresarial de no actualizar los conceptos salariales de Salario convenio, antigüedad y plus de Convenio del XVII Convenio Colectivo Nacional de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, para el personal en activo, por no haber seguido la empresa el procedimiento establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y en consecuencia, se declare el derecho de los trabajadores afectados a continuar actualizando los referidos conceptos salariales en los términos establecidos en el citado convenio, toda vez que se trata de condiciones que se incorporaron a los contratos de trabajo, por lo que la empresa no puede libremente suprimirlas;

- el Letrado de CTI- CSIF, igualmente se afirmó y ratificó en su demanda; solicitando se declarase la NULIDAD de la decisión empresarial de no actualizar los conceptos salariales Salario Convenio, Antigüedad y plus Convenio del XVII Convenio Colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, para el personal activo, por no haber seguido la empresa el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ; y en consecuencia con el anterior pronunciamiento, se declare el derecho de los trabajadores afectados a continuar actualizando los referidos conceptos salariales en los términos establecidos en el citado convenio, dado que la empresa no puede libremente administrar su validez y cumplimiento ni suprimirlas;

- la Letrada de la demanda alegó como excepciones procesales respecto de la codemandante CTI- CSIF las de caducidad de la instancia y falta de acción respecto de los trabajadores contratados con posterioridad al 31-12-2.014, oponiéndose en cuanto al fondo alegando en primer lugar su discrepancia con el criterio de la contractualización de los Convenios a que hace referencia la STS de 22-12-2.014, y, en segundo lugar, que aún cuando se admitiese tal contractualización no procederían las actualizaciones reclamadas por estar previstas en el XVII Colectivo para un ámbito temporal determinado;

- contestadas que fueron las excepciones se procedió a la proposición y práctica de la prueba, solicitándose por las partes la práctica de la documental, a lo que se accedió, practicándose a instancia de la Sala de interrogatorio del legal representante de la demandada;

- las partes elevaron a definitivas sus conclusiones, quedando los autos vistos para sentencia.

Sexto.

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

HECHOS CONTROVERTIDOS: - el 23-1-2.015 se manda carta comunicando a los representantes de los trabajadores la decisión (este hecho es admitido por CCOO)- por la plataforma reivindicativa patronal en la negociación del XVIII Convenio se intentó suprimir la antigüedad- a los trabajadores de nueva contratación se les aplica lo mismo que a los que estaban empleados a fecha 31-12-2.014.

HECHOS PACÍFICOS: - EL 29-1-2.015 se notifica a los trabajadores la desafectación del XVII Convenio- el Convenio pierde su vigencia el día 31-12-2.014- se denunció el Convenio el día 29-11-2013- el 23-12-2.013 la Comisión negociadora del XXVIII Convenio alcanzó un Acuerdo en el SIMA: convienen mantener a negociación de dicho convenio, si bien se deja abierto el tema de la ultra-actividad- el XVII Convenio sólo fija tablas salariales para 2.012, para 2.013 se incrementa en un 0,80% la del año anterior- se han mantenido las condiciones del convenio de forma congelada- en febrero de 2.015 ha habido un incremento salarial a cuenta del nuevo convenio.

Séptimo.

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

HECHOS PROBADOS

Primero.

Las dos organizaciones sindicales actoras son sindicatos de ámbito igual al del conflicto y con suficiente representación en la empresa demandada, CCOO ostenta además la condición de sindicato más representativo a nivel nacional.

Segundo.

El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad del personal de la empresa TÉCNICAS REUNIDAS S.A, la cual tiene centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en la Región de Murcia.

Tercero.

La demandada se encontraba incluida en el ámbito de aplicación del XVII Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos publicado en el B.O.E. con fecha 25 de octubre de 2013, por Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, código de convenio n.º 99002755011981, que fue suscrito, con fecha 14 de junio de 2013, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FES-UGT y COMFIA- CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado.

Dicho convenio regula su ámbito temporal de la forma siguiente:

"Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2012 y el 1 de enero de 2013, respectivamente, para los mismos conceptos indicados anteriormente. Las restantes materias iniciarán su vigencia el día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para las que se especifique otra fecha distinta.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013, con las excepciones previstas en el último párrafo del artículo 1.2 y en el artículo 47.2, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5. "

En materia retributiva el complemento de antigüedad se regula en el art. 28 del Convenio de la forma siguiente:

La tabla salarial se encuentra regulada en el art. 33 del referido Convenio, que en su apartado 1 establece las tablas salariales para el año 2.012, estableciendo en el apartado siguiente que: "Para el año 2.013, una vez incrementada la tabla salarial en 0,80%, que se aplicará con efectos retroactivos del 1 de enero de 2.013, los salarios pactados en el presente convenio, en cómputo anual, y agrupados por niveles son los siguientes:" fijando a continuación una nuevas tablas que es el resultado de incrementar en un 0,80% los salarios establecidos en las tablas del apartado anterior.

Cuarto.

El día 29-12-2.013 fue denunciado el XVII Convenio Colectivo, constituyéndose el día 23-12-2.013 la mesa de negociación del XVIII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Quinto.

El día 29-1-2.015 por parte de la demandada se remite por correo electrónico a todos sus empleados la siguiente comunicación:

"Att.: Todos los empleados

En relación con la negociación del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería se comunica que, de acuerdo con la información dada por la Patronal del Sector (Tecniberia), a fecha 31 de diciembre de 2014 no se ha alcanzado acuerdo para la firma de un nuevo Convenio (el XVIII); por lo tanto y de conformidad con el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores por el cual "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación", el XVII Convenio, al no existir pacto en contrario, ha perdido su vigencia a dicha fecha.

No obstante lo anterior y dado que de conformidad con el Acuerdo alcanzado en el SIMA entre la Patronal y Sindicatos, la negociación del XVIII Convenio sigue en curso, la Empresa mantendrá transitoriamente y hasta la entrada en vigor de dicho Convenio las condiciones laborales del XVII Convenio que se hubieran devengado hasta 31 de diciembre de 2014. En particular y respecto de las condiciones retributivas, se mantendrán en la nómina de Enero de 2015 las cantidades devengadas en la nómina de diciembre de 2014, así como su estructura Salarial, sin actualizaciones de estos conceptos desde esta última fecha (incluida antigüedad). Las posibles revisiones salariales futuras que la Compañía pueda decidir y aplicar se realizarán a cuenta de las que resulten, en su caso, del XVIII Convenio, y se incluirán en el Complemento Salarial/personal, el cual será compensable y absorbible, y sin que tales revisiones generen condiciones más beneficiosas.

En aras de preservar la homogeneidad, el mismo criterio se aplicará al personal contratado a partir del 1 de enero de 2015 de forma transitoria, sin generar condiciones más beneficiosas y hasta que entre en vigor el XVIII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, las condiciones del extinto XVII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, a excepción de la antigüedad.

Lo que les informamos para su conocimiento, indicándoles que esta información se ha remitido también al Comité de Empresa.

Mario

Jefe de Adm. de Personal".

Sexto.

El día 23 de enero de 2.015 mediante forma que no ha resultado acreditada la empresa envió al Comité de Empresa una comunicación idéntico contenido, sin que conste la fecha de su recepción.

Séptimo.

El día 15 de enero de 2.015 en el seno de la negociación del XVIII Convenio ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje- SIMA- las partes negociadoras llegaron al siguiente acuerdo:

Octavo.

Durante el ejercicio 2.014 la actora incrementó el complemento personal.

Noveno.

Desde el mes de enero de 2.015 la empresa ha mantenido a la totalidad de los trabajadores las retribuciones salariales que percibían el ejercicio anterior, si bien en febrero de 2.015 la empresa ha incrementado las mismas a cuenta de lo que pueda pactarse en el XVIII Convenio Colectivo.

Décimo.

El día 25 de febrero de 2.015 CCOO presentó solicitud de mediación ante el SIMA. La mediación sin intentó sin acuerdo con la presencia de D. Mario en su condición de Jefe Administración Personal de TÉCNICAS REUNIDAS. S.A, D. Luis Pedro en su condición de Representante de Federación de Servicios de CCOO, D. Bernardino en su condición de Asesor de Fed. de Servicios CCOO, D. Florentino en su condición de Asesor de CSIF y D. Maximino en su condición de Asesor de Federación de Servicios CCOO.

Undécimo.

La demanda de CSIF fue presentada el día 14 de marzo de 2.015.

Se han cumplido las previsiones legales.

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 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) 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 los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- hechos probados 1.º, 2.º, 4.º, 5.º, 7.º, 9.º y 11.º son hechos conformes;
- el hecho 3.º es conforme en lo que se refiere a la inclusión de la actora en el ámbito de aplicación, deduciéndose el resto de la redacción del texto del Convenio en cuestión (descriptores 2 y 46);
- en lo que se refiere al hecho 6.º las partes no han cuestionado la fecha en que fue remitida la comunicación, cuestionándose la forma en que la misma se efectuó- la actora y CCOO sostienen que fue mediante carta y CSIF que lo fue por correo electrónico, y lo cierto es que del descriptor 44 donde obra la misma, no puede deducirse ni una, ni otra vía de remisión, por ello en la redacción del hecho se recogen únicamente aquellos aspectos respecto de los cuales existe plena conformidad por las partes;

- el hecho 8.º se deduce de las repuestas dadas por el representante legal de la demandada al interrogatorio de parte practicado de oficio por el Tribunal;

- el hecho 10.º resulta de los descriptores 22- acta de desavenencia en la mediación- y 14- citación de CSIF para la mediación ante el SIMA.

Finalmente y en lo que se refiere a la motivación fáctica, cabe señalar que no se ha acreditado por parte de la demandada, su alegación relativa a que en la negociación del XVIII Convenio por parte de la patronal se pretende la supresión o reducción de los complementos de antigüedad.

Tercero.

En el presente proceso de conflicto colectivo por las dos organizaciones sindicales actoras- CCOO Y CTI-CSIF- se ejercita una acción de impugnación de modificación de sustancial de condiciones de trabajo, impugnado la decisión de la mercantil demandada que fue comunicada a los trabajadores de a misma a través de correo electrónico el día 29 de enero de 2.015, cuyo contenido se reproduce en el cuarto de los hechos probados de esta resolución. Consideran que, aún habiendo expirado el periodo de ultraactividad del Convenio Colectivo sectorial - Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos publicado en el B.O.E. con fecha 25 de octubre de 2013-, al haber sido el mismo denunciado en fecha 29-11-2.013, y no existiendo Convenio de ámbito superior que resulte aplicable, deben mantenerse las condiciones retributivas estipuladas en el mismo, en tanto en cuanto no entre en vigor un nuevo Colectivo, indicando que el contenido de la norma expirada resulta de aplicación al haberse contractualizado la norma pactada, con arreglo a los argumentos que al respecto expone la reciente STS de 22-12-2.014, recaída en el recurso de casación 264/2.014, y, en consecuencia, toda modificación del sistema de retribuciones debe llevarse a cabo con arreglo a lo previsto en el art. 41 del E.T, trámite que ha obviado la empresa demandada, actuando con contravención de lo dispuesto en el art. 1.256 del Código civil .

Frente a la petición de las actoras, la demandada esgrime dos excepciones de índole procesal, y dos motivos de oposición de carácter sustantivo. En el orden procesal, considera, de un lado, que la acción que ejercita CTI-CSIF ha caducado con arreglo a lo dispuesto en el art. 59.4 E.T por cuanto que se ejercita habiendo transcurrido más de 20 días desde la notificación de la decisión a la representación de los trabajadores; de otro lado, se aduce que la misma organización sindical carece de acción para impugnar, respecto de los trabajadores contratados con posterioridad al 31-12-2.014, toda vez que el eventual devengo por parte de los mismos es un hecho futuro, ya que no podrá tener lugar hasta que transcurran al menos tres años desde su contratación, lo que hace que la acción respecto de este colectivo y con relación a este concepto resulte una mera consulta, sin que exista una actual situación de conflicto. En lo que se refiere a las cuestiones sustantivas o de fondo, expresa la parte su discrepancia con lo razonado en la STS de 22-12-2.014, manifestando que no procede considerar que el contenido del convenio expirado se haya contractualizado, de ahí que no resulte de aplicación el anterior convenio, y, subsidiariamente y para el caso de que dicho motivo de oposición no fuera atendido, se esgrime que, en todo caso, las actualizaciones que se solicitan están reguladas en los arts. 28 y 33 del Convenio en cuestión, siendo tales normas de naturaleza temporal encontrándose en consecuencia vinculadas a los ejercicios durante los cuales estuvo en vigor el XVII Convenio sectorial.

Cuarto.

En lo que se refiere a la caducidad de la acción alegada por la demandada, tal excepción debe ser rechazada por las razones que procedemos a exponer.

Es doctrina que viene manteniendo la Sala IV del TS - Ss.TS de 21-5-2.013- rec. 53/2.012 y de 21-10-2.014 -rec. 289/2.013 - la que señala que "la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, hemos señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción". Y en el caso que nos ocupa, como ya se ha razonado al abordar la motivación fáctica de la presente sentencia en el segundo de los presentes fundamentos de derecho, resulta que si bien se ha probado que la empresa efectuó comunicación de su decisión por escrito a los representantes legales de los trabajadores, no consta en modo alguno acreditado la fecha de la recepción por estos de la misma, dándose por enterados, lo que hace que con arreglo a la doctrina que se acaba de reproducir no resulte de aplicación el instituto de la caducidad.

A mayor abundamiento, cabe señalar que cuando se interpone la demanda por parte de CTI-CSIF, la decisión empresarial ya había sido impugnada por CC.OO, y que CTI-CSIF fue citada y compareció al intento de mediación, como consta en los hechos probados, y formulando demandada ante el fracaso de tal mediación, encontrándose, en todo caso, su personación con la cualidad de parte, dado su carácter de organización sindical

de ámbito superior al de conflicto con suficiente grado de implantación en la empresa, amparada por lo dispuesto en el art. 155 de la LRJS ("En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del art. 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto").

Quinto.

La misma suerte desestimatoria ha de tener la excepción de falta de acción que se plantea respecto del reconocimiento del complemento de antigüedad al personal que ingreso en la empresa con posterioridad al Convenio Colectivo.

Si bien la doctrina jurisprudencial (Ss de 14-6-2.002 EDJ 2002/34331 y de 3-5-1995 EDJ 1995/2128) ha establecido que "no son admisibles en el área del proceso laboral, aquellas acciones declarativas en las que no existe conflicto o controversia jurídicos que les sirvan de base, pues es entonces cuando no existe una verdadera acción», señalando además que la STC 71 /1991 EDJ 1991/3601 se pronunciaba en el sentido de que para el acceso a la tutela judicial "... es necesario que exista una lesión actual del interés propio, al margen del carácter o no fundado de la acción, lo que significa no sólo la utilidad o efecto práctico de la pretensión, sino la existencia de un derecho insatisfecho, al que se trata de tutelar mediante el ejercicio de la acción. No pueden plantearse al Juez por ello cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor: se requiere que exista un caso o controversia, una verdadera "litis", pero no cabe solicitar del Juez una mera opinión o un consejo», en nuestro caso no consideramos que la petición que se contiene en el suplico de la demanda de CTI- CSIF, no resulte admisible en los términos expuestos y ello por los siguientes motivos:

- en primer lugar, por cuanto que se impugna una decisión empresarial, cuyas consecuencias, como reconoce la propia empresa y se ha declarado probado en los hechos quinto y sexto de esta sentencia, la decisión afecta al personal de nuevo ingreso, lo que implica que existe una efectiva situación de conflicto;

- y en segundo lugar, porque la actuación del sindicato demandante, en su condición de representante sindical de los trabajadores de la empresa no puede en el desarrollo de las funciones que le encomienda el art. 7 de la Constitución, por así decirlo trocearse representado a un grupo u otro de trabajadores, si no que su actuación, ha de ser en defensa del conjunto de todos, sin perjuicio, de que el derecho individual de cada uno de ellos derivado del eventual éxito de la acción colectiva entablada deba materializarse en un concreto momento determinado.

Sexto.

En lo que se refiere al fondo del asunto, debemos partir del contenido del apartado 3, párrafo 4.º del Art. 86 del E.T en la redacción dada al mismo por la Ley 3/2.012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ("Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación"). Este precepto legal resulta al presente supuesto en el que, como se deduce de los hechos que arriba han sido declarados probados, el XVII Convenio sectorial ha sido denunciado hace más de un año, sin que, por el momento haya resultado exitosa la negociación del XVIII Convenio Colectivo, y de la aplicación de dicha norma la primera consecuencia que cabe extraer es que tal norma como tal Convenio colectivo contemplado en el art. 3.1 b) del E.T ha perdido su vigencia.

Dicho lo cual, sucede en nuestro caso que no existe un Convenio Colectivo de ámbito superior que resulte aplicable a las relaciones laborales que mantiene la empresa demandada con los trabajadores que en su seno prestan servicios. Ante esta situación nos encontramos con que la norma aplicable no proporciona una solución clara que especifique como deben completarse el objeto de tales contratos de trabajo cuando la norma colectiva que resultaba su principal centro de imputación normativa pierde su vigencia sin que exista otra de la misma naturaleza de ámbito superior. En estos casos, como ponen de manifiesto los codemandantes, la Doctrina mantiene dos posiciones antagónicas: una primera rupturista en virtud de la cual, no resultan aplicables las disposiciones del Convenio expirado, y una segunda, conservacionista, según la cual procede continuar aplicando tales disposiciones hasta el momento en que entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo aplicable.

En materia retributiva, la Sala IV del TS en la Sentencia de 22 de diciembre de 2.014- rec. 264/2.014 - ante un supuesto en el que una empresa al perder su vigencia el Convenio de aplicación sin que existiese Convenio alguno de ámbito superior empezó a retribuir a todo su personal con arreglo al Salario Mínimo interprofesional, se ha decantado por la aplicación de la tesis conservacionista, en la consideración de que las normas del Convenio colectivo, una vez transcurrido el plazo máximo de vigencia del mismo, se contractualizan, adquiriendo el carácter

de cláusulas del contrato individual de trabajo, lo que implica que la modificación de las mismas, no puede efectuarse de forma unilateral por el empresario, pues conculcaría lo dispuesto en el art. 1.256 Cc, sino que tal modificación debe llevarse a cabo siguiendo el procedimiento del art. 41 E.T, y con fundamento en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que en tal precepto se refieren.

Esta Sala, amén de por ser el criterio que hasta el momento ha sentado el Tribunal Supremo que elementales razones de seguridad hacen conveniente que se siga, considera que el régimen retributivo del Convenio colectivo cuya vigencia ha expirado debe ser mantenido por lo siguiente:

1) Se debe partir en primer lugar de que el contrato de trabajo, tal y como se configura, con arreglo a los arts. 1.1 y 8.1 del E.T, es un negocio jurídico de carácter bilateral o sinalagmático y oneroso, pues del mismo se desprenden obligaciones para ambas partes, siendo el sacrificio de cada parte el beneficio que obtiene la otra. De esta manera el empresario abona el salario por los servicios que por su cuenta y bajo su esfera organizativa presta el trabajador, y este presta tales servicios en dicha forma para obtener tal retribución.

2) El art. 1.274 Cc al señalar cual es la causa de los contratos, considera como tal finalidad económica del negocio, y lo expresa de la siguiente forma: "En los contratos onerosos se entiende por causa, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio o beneficio que se remunera, y en los de pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor", de esta manera resulta que el móvil que lleva al trabajador a prestar sus servicios es la obtención de la retribución, retribución esta que se determina, sin perjuicio de las mejoras que puedan las partes al amparo de los art. 3.1 c) y 3.5 E.T y 1.255 Cc, principalmente con arreglo a la norma convencional que resulte aplicable a lo largo de la vida del contrato, en función de concreta clasificación profesional del trabajador que corresponda a los servicios pactados, con arreglo al art. 22 E.T .

3) Siguiendo el hilo de lo anterior, la cuestión que estimamos que debe ser planteada en el presente caso es la siguiente: ¿cómo ha de retribuirse la prestación de servicios si se pierde su vigencia la norma que determinaba su valor, permaneciendo inalterado el contenido de la obligación del trabajador?

4) Razones inherentes al deber de buena fe (art. 6,1 Cc), consustancial a todas las obligaciones contractuales por mor de lo dispuesto en el art. 1.258 Cc nos han de llevar a pensar que si la obligación de una de las partes- el trabajador ha permanecido inalterada, el precio de la misma, que hasta entonces se conformaba por el juego del sistema de fuentes del art. 3.1 E.T debe continuar conformándose de la misma manera, en tanto en cuanto no aparezca una nueva norma convencional aplicable, incorporándose al contrato como consecuencia de la observancia del deber de buena fe contractual las normas del Convenio extinguido;

5) Finalmente, y desde el punto de vista hermenéutico y partiendo de la premisa ya esbozada según la cual en el presente caso no consta que los trabajadores una vez concluida la vigencia del convenio hayan visto alterado el contenido esencial de su prestación esto es deuda de hacer, y que nos estamos cuestionado cuál ha de ser el precio de la misma, esto es, la cuantía del crédito salarial, debemos exponer que el criterio último a considerar para solventar dicha duda es el que expone el art.1.289 C.c que dispone que "cuando absolutamente fuere imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en los artículos precedentes,... Si el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá en favor de la mayor reciprocidad de intereses.". Y la mayor reciprocidad intereses ha de ser el justo equilibrio de las prestaciones entre las partes, equilibrio este que no cabe deducir sino del contenido del último convenio colectivo vigente que resultó de aplicación a la relación contractual, pues en dicho instrumento normativo nacido de la autonomía colectiva se conciliaban las legítimas expectativas de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que, la duda deje de existir una vez entre en vigor un nuevo Convenio que discipline el contrato con arreglo al apartado b) del art. 3.1 E.T, en cuyo caso se despejará toda duda interpretativa y resultará innecesario acudir a las normas del anterior.

6) En definitiva, entendemos que en tanto en cuanto no se promulgue un nuevo convenio, las normas del Convenio expirado, completan y se incorporan al contrato de trabajo en materia retributiva, pues son la pauta que ha de marcar el equilibrio entre los intereses de las partes contratantes que garantiza su reciprocidad con arreglo a las previsiones del art. 1.289, 1 C.c .

La consecuencia de todo lo anterior es que, como afirma la parte, habiéndose incorporado las disposiciones del XVII Convenio Colectivo sectorial en materia retributiva al contenido de todos y cada uno de los contratos de trabajo del personal de la empresa, cualquier modificación de dicho régimen ha de llevarse a cabo con arreglo a las previsiones del art. 41 E.T, debiendo sancionarse con nulidad cualquier decisión empresarial de carácter que se adopte en este sentido sin ajustarse a tales previsiones, como prevé en el párrafo 4 del apartado 7 del art. 138 de la LRJS .

Por otro lado, debe traerse a colación, por resulta de aplicación al presente caso, los razonamientos que hizo esta Sala en la SAN de 23-3-2.015 - autos 283/2.014- donde decíamos que "la decisión empresarial de aplicación selectiva y por tanto parcial del contenido del convenio colectivo caducado, no puede considerarse que se comparezca con el ordenamiento jurídico por las siguientes consideraciones:

- Se vulnera el art. 1256 CC que proscribe que la validez y cumplimiento de los contratos pueda dejarse en manos de una de las partes. Siendo el convenio un pacto unitario y global que patentiza el equilibrio alcanzado entre los diversos intereses contrapuestos que separan a las partes, resulta inadmisibles que ese equilibrio se rompa con la decisión de una de ellas de seleccionar aquellas cláusulas del todo que elige mantener y cuáles por razón de sus propios intereses desecha.

- Además supone un abuso de derecho por cuanto encontrándose el empresario en posición dominante en el contrato de trabajo una decisión no puede imponer por su cuenta las condiciones de trabajo eludiendo las reglas propias de la negociación colectiva (como procedimiento regulador de las condiciones laborales) y por tanto sobrepasando los límites normales de su ejercicio, diseñados a partir del art. 37.1 CE y Título III ET

- Por las mismas razones se atenta contra el derecho a la negociación colectiva pues sólo con su recto ejercicio pueden establecerse condiciones de trabajo de obligada observancia para los trabajadores, sin que tal posibilidad pueda derivarse del ejercicio de la potestad directiva y organizativa empresarial.

En definitiva admitir este comportamiento supone validar que pueda el empresario quebrar el equilibrio del convenio a su favor imponiendo la aplicación de las condiciones del mismo que le interesan fundamentalmente para conseguir que se pueda disponer de los RRHH de forma ordenada atendiendo a la necesaria organización de la actividad empresarial y que no se resienta la mejora de la productividad ."

Séptimo.

- El razonamiento que se contiene en el apartado anterior, por sí solo no ha de llevar a la estimación de la demanda, pues desde el momento en que el suplico de la misma parece que cabe deducirse que se postula que la cuantía de las retribuciones salariales sea incrementada en cada ejercicio en la forma que preveía el art. 33.2 de la norma convencional, para el año 2.013 respecto de las del año 2.012, esto es, incrementándolas en un 0,80 por ciento, por cuanto que esta norma, dado su carácter temporal, no puede producir efectos más allá del lapso temporal para el que fue dictada, con arreglo a lo que dispone el apartado 2 del art. 4 C.c ("2. Las leyes penales, las excepcionales y las de ámbito temporal no se aplicarán a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en ellas."). Y ello con independencia de que por decisión unilateral del empresario, los salarios hayan sido incrementados, tanto en el ejercicio 2.014, como en el presente.

En este sentido debemos traer a colación el supuesto resuelto en la STS de 15-7-2.014 - rcud 220/2.013 -, que consideró que los incrementos salariales previstos para unos ejercicios determinados, no resultan aplicables a ejercicios posteriores, aún cuando como sucedía en el presente caso, el empresario los hubiere abonado de forma unilateral en los cinco ejercicios siguientes a la expiración del Convenio.

Por el contrario, y con arreglo a lo expuesto sí debe declararse nula la decisión empresarial de no reconocer los premios de antigüedad que con arreglo al art. 28 del XVII se hayan de devengar más allá del mes de enero de 2.015, y ello porque el complemento de antigüedad es un complemento establecido de forma convencional que con arreglo a lo previsto en el apartado 3 del art. 26 del E.T, retribuye condiciones inherentes a la persona del trabajador al que se le reconoce. Tales condiciones, evidenciadas en el tiempo de servicios prestado, objetivamente, han de implicar una mayor experiencia y un mayor grado de vinculación personal del empleado con la empresa. Y dichas condiciones son especialmente retribuidas, pues la concurrencia de las mismas, las partes negociadoras consideraron que iba a implicar una mayor calidad en el trabajo desempeñado, lo que hace al mismo merecedor de una mayor retribución, apareciendo desvinculada la efectividad de su devengo de que se produzca en lapso temporal alguno.

Octavo.

Por todo lo razonado, se estimará parcialmente la demanda en el sentido de declarar nula la decisión empresarial de no reconocer el devengo de nuevos trienios para acceder a las bonificaciones por antigüedad contempladas en el art. 28 del XVII Convenio Colectivo .

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

FALLAMOS

Desestimamos las excepciones de caducidad de la acción y de falta de acción alegadas por la legal representante de la parte demandada TÉCNICAS RÉUNIDAS S.A, y estimando las demandas formuladas por CCOO Y CTI-CSIF, frente a la Empresa TÉCNICAS RÉUNIDAS S.A sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos la nulidad de la decisión empresarial de no reconocer con posterioridad al 1 de enero de 2.015 las bonificaciones por antigüedad que con arreglo al art. 28 del XVII Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos publicado en el B.O.E. con fecha 25 de octubre de 2013, por Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo pudieran reconocerse a los trabajadores a consecuencia del cumplimiento de trienios, desestimando el resto de las peticiones formuladas respecto de las que absolvemos a la demandada.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 0050 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0050 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.